

# WERKSTATTBERICHT

## KI in Personalauswahl und Personalentwicklung

Forum Assessment e.V.

22. Januar 2026

Dr. Richard Hossiep, Prof. Dr. Stefan Höft, Dr. Alexander Zimmerhofer, Dr. Olaf Ringelband

# FÜR DIESE VERANSTALTUNG

## Netiquette



Bitte schalte  
das Mikrofon  
aus und die  
Kamera an



Stelle gerne  
Fragen über  
den Chat



Teile die  
Erfahrungen  
und folge uns  
auf LinkedIn &  
XING



Der Foliensatz  
wird geteilt

# DAS FORUM ASSESSMENT

## Auf einen Blick



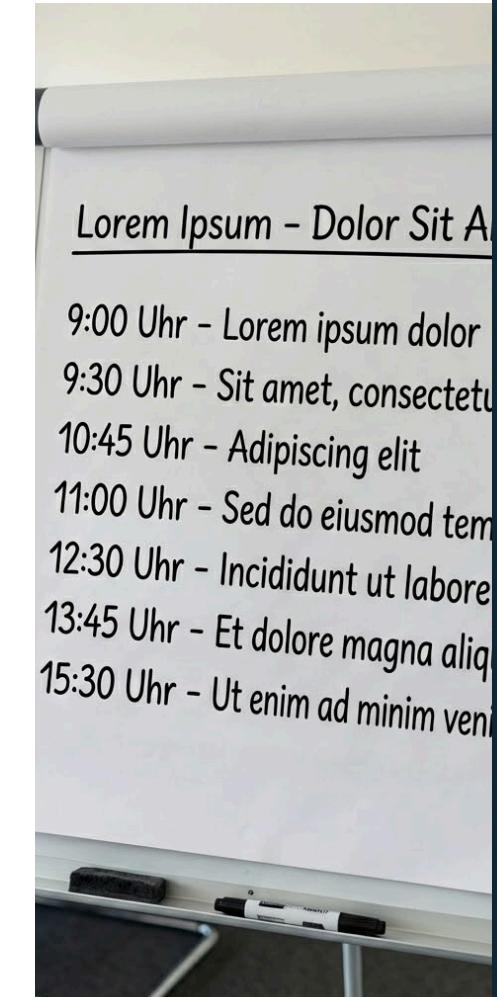
Zusammenschluss von Personal-Expertinnen und –Experten aus Unternehmen, Forschung, Beratung sowie der öffentlichen Verwaltung.

In selbstgesteuerten Projektgruppen bearbeiten die Mitglieder aktuelle Praxisthemen, analysieren Trends, entwickeln neue Lösungen und formulieren praxisnahe Qualitätsstandards und Fachbeiträge.

Kongresse, Fachtagungen und Werkstatt-Berichte präsentieren die Ergebnisse der Projektgruppen und laden zum Austausch ein.

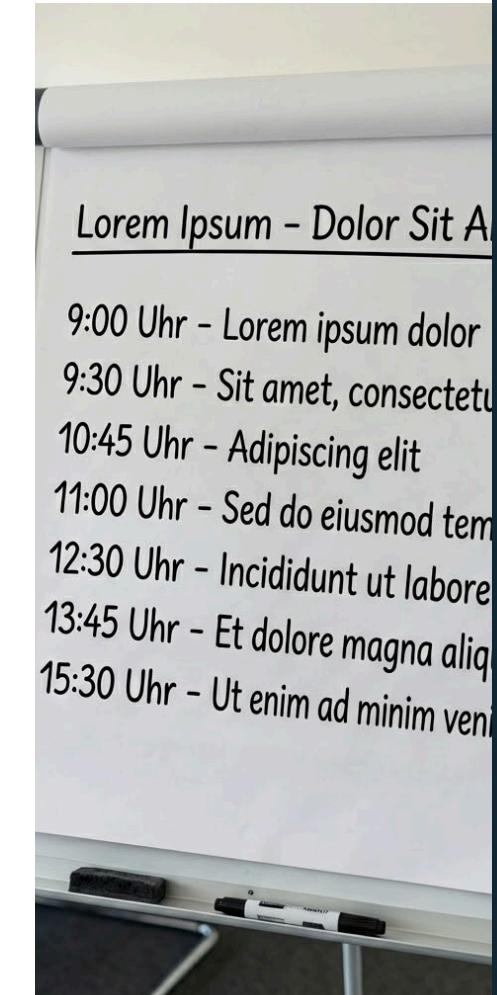
# ABLAUF DES WERKSTATTBERICHTS

- 1. Einleitung**
- 2. Grundlagen**
- 3. Einsatzszenarien**
- 4. Case studies**
- 5. Schluss & Ausblick**



# ABLAUF DES WERKSTATTBERICHTS

- 1. Einleitung**
- 2. Grundlagen**
- 3. Einsatzszenarien**
- 4. Case studies**
- 5. Schluss & Ausblick**



# VORSTELLUNG REFERENTEN



Dr. Richard Hossiep



Prof. Dr. Stefan Höft



Dr. Alexander  
Zimmerhofer



Dr. Olaf Ringelband

# DIE PROJEKTGRUPPE „KI IN PA & PE“

Womit befasst sich unsere Projektgruppe?

## Ziele

Gemeinsame, nicht-kommerzielle Austauschplattform zum Thema

*Künstliche Intelligenz in Personalauswahl & -entwicklung.*

„Diskussionsplattform“

→ Bewusst offen, kein fixer 5-Jahresplan

Vertiefen von inhaltlicher Expertise mit dem Ziel, fachlich Orientierung bieten zu können.



## Modus

Gemeinsame Online-Treffen

- Kurzer Input + anschließende Diskussion

## Input

- Jeweils aus Praxis und Wissenschaft
- verschiedene Themen: breit konzipiert
- Offenes Format: für Interessierte geöffnet



# BISHERIGE TREFFEN

## Überblick – Mischung von Theorie und Praxis

### Input aus der Wissenschaft

Wir haben verschiedene Referent\*innen aus der Wissenschaft zu Gast gehabt, die Einblicke in neueste Forschungsergebnisse gegeben haben:

- Cosima Fröhner & Prof Patrick Müller: KI-generierte Items
- Franz Leon Classe: ML bei kausalen Zusammenhängen
- Jannik Schneider: ML in Fragebögen
- Prof. Philipp Schäpers: KI-generierte Interviewfragen



### Input aus der Praxis

Durch unsere Praxisinputs haben wir Informationen über tatsächlich verfügbare, belastbare KI-basierte Innovationen im Bereich Personalauswahl & -entwicklung gewonnen:

- Dr. Johannes Twiefel: KI-basierte Avatare im Coaching
- Dr. Roscoe Araujo: AI & HR - Transformieren und transformiert werden
- Dr. Olena Linnyk:  
KI in Bewerbermanagementsystemen - Chancen & Grenzen

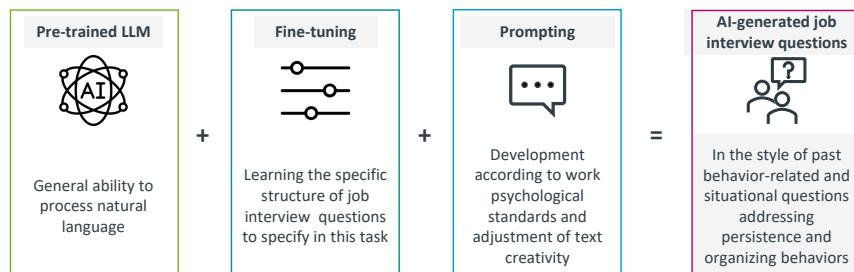
# BISHERIGE TREFFEN: SPOTLIGHT

## Beispielhafte Inputs unserer Projektgruppe

### Wissenschaft: KI-generierte Interviewleitfäden

Input von Prof. Dr. Philipp Schäpers

- Nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelt
  - Basierend auf den „Great Eight Competencies“
- GPT 4o (2024) als Grundlage
- Kaum Unterschiede in der Interrater-Reliabilität zwischen KI-generiert und „traditionell“
- Keine Unterschiede zwischen KI-basierten und traditionell Interviewfragen, aber insgesamt geringe Validität



### Praxis: KI bei Milch & Zucker

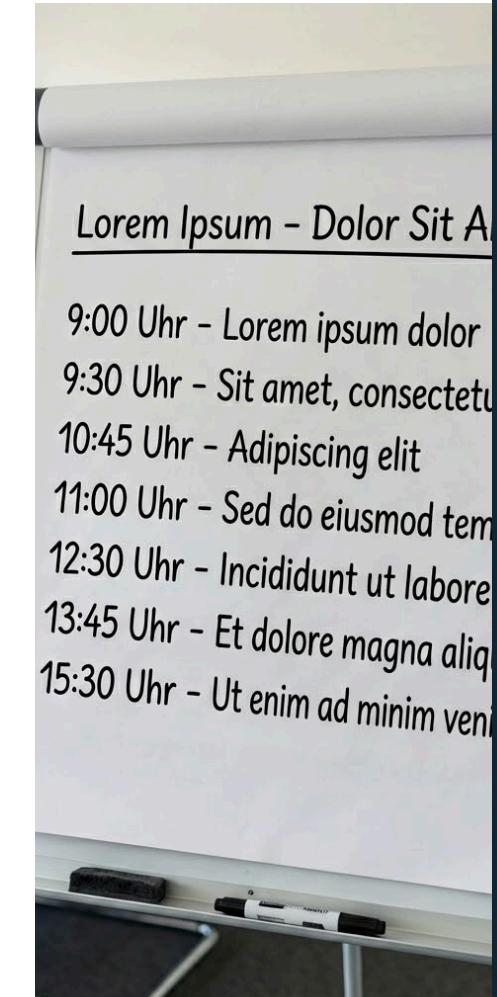
Input von PD. Dr. Olenna Linnyk

- BMS-Suite von Milch&Zucker, inklusive KI
- Optimierung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diversity anhand semantischer Scores
- Benefits von KI
  - Zeitaufwand reduzieren
  - Qualität optimieren
  - Kosten verringern
  - Diversität erhöhen



# ABLAUF DES WERKSTATTBERICHTS

- 1. Einleitung**
- 2. Grundlagen**
- 3. Einsatzszenarien**
- 4. Case studies**
- 5. Schluss & Ausblick**



# KI: GRUNDKONZEPTE UND ANWENDUNGSFELDER

Stefan Höft –

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim

- 1. Was verstehen wir unter KI, wenn wir „KI“ sagen?**
  
- 2. Mögliche Anwendungsfelder in PA und PE**
  
- 3. KI-Unterstützung im Assessment**
  
- 4. KI-Einsatz in der Praxis (Stand 2025)**



# WAS VERSTEHEN WIR UNTER KI, WENN WIR „KI“ SAGEN?

Unscharfer Sammelbegriff, der unterschiedliche Techniken und Methoden umfasst

**KI-Systeme übernehmen kognitive Teilfunktionen menschlicher Urteils-, Interpretations- oder Entscheidungsprozesse auf Basis formalisierter Modelle und/oder datengetriebener Mustererkennung**

## 1. Regelbasierte Systeme (Expertensysteme)

- Wenn-dann-Regeln, Entscheidungsbäume
- Formalisierung diagnostischer Logiken
- Hohe Transparenz, geringe Adaptivität
- Häufig Grundlage früher HR-Automatisierungen

## 2. Maschinelles Lernen (Supervised Learning)

- Modelle lernen aus gelabelten Daten
- Klassifikation, Scoring, Ranking von Bewerber:innen
- Einsatz z. B. bei Pre-Selection oder Prognosen
- Abhängigkeit von Trainingsdaten und Gütekriterien

## 3. Unüberwachtes Lernen (Unsupervised Learning)

- Mustererkennung ohne vorgegebene Zielvariable
- Clusteranalysen, Ähnlichkeitsmodelle
- Nutzung z. B. zur Profilgruppierung oder Exploration
- Diagnostisch besonders interpretationsbedürftig

## 4. Natural Language Processing (NLP)

- Verarbeitung natürlicher Sprache
- Textklassifikation, Sentiment- und Inhaltsanalysen
- Analyse offener Antworten, Interviews, Berichte
- Zentrale Methode bei textbasierten Anwendungen

## 5. Large Language Models (LLMs)

- Sprachmodelle auf Basis neuronaler Netze
- Textgenerierung, -zusammenfassung, -strukturierung
- Einsatz z. B. für Feedbackberichte oder Itemgenerierung
- Hohe Flexibilität, begrenzte diagnostische Kontrolle

## 6. Computer Vision & Speech Processing

- Analyse von Bild-, Video- und Audiodaten
- Erkennung von Spracheigenschaften oder Verhaltensmustern
- Einsatz z. B. in Video-Interviews
- Hohe ethische und rechtliche Sensibilität

# MÖGLICHE ANWENDUNGSFELDER IM BEREICH AUSWAHL

Personalmarketing &  
Employer Branding

- *KI-gestützte Textgenerierung für Stellenanzeigen*
- *Zielgruppenspezifische Ansprache (Tonality, Kanäle)*
- *Analyse von Bewerber:innenreaktionen und Conversion Rates*

Bewerbergewinnung &  
Vorauswahl

- *Automatisierte Vorauswahl von Bewerbungen (CV-Parsing)*
- *Matching von Anforderungsprofilen und Bewerberdaten*
- *KI-basierte Ranking- und Scoring-Modelle*

Diagnostische  
Verfahren &  
Auswahlmethoden

- *Item- und Fragenentwicklung in Testverfahren und Interviews*
- *Video-Interview-Analyse (Sprache, Struktur, Inhalte)*
- *Unterstützung bei Beobachtung und Protokollierung*

Integration in  
Assessment Center

- *KI als Assistenz für Beobachter:innen*
- *Zusammenführung mehrerer Datenquellen*
- *Unterstützung bei der Ergebnisaufbereitung*

Entscheidungs-  
unterstützung &  
Feedback

- *KI-basierte Entscheidungsunterstützung*
- *Individualisierte Feedbackgestaltung*
- *Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Empfehlungen*

Onboarding & frühe  
Integration

- *Personalisierte Onboarding-Inhalte*
- *Prognosen zu Integrationsrisiken*
- *Verknüpfung von Auswahl- und Onboarding-Daten*

# MÖGLICHE ANWENDUNGSFELDER IM BEREICH ENTWICKLUNG

Kompetenzmodelle &  
Anforderungsanalysen

- KI-gestützte Ableitung von spezifischen Kompetenzanforderungen
- Analyse von Rollen, Tätigkeiten und Skill-Trends
- Abgleich von Ist- und Soll-Profilen

Diagnostik &  
Potenzialanalyse

- Analyse offener Entwicklungsfeedbacks
- Nutzung vorhandener Leistungs- und Lerndaten
- Verknüpfung von Auswahl- und Entwicklungsdiagnostik

Lernbedarfsanalyse &  
Entwicklungsplanung

- Identifikation individueller Lernbedarfe
- Personalisierte Entwicklungspläne
- Prognosen zu Entwicklungsverläufen

Lernformate &  
Entwicklungs-  
maßnahmen

- Adaptive Lernsysteme
- KI-gestützte Lernbegleitung (z. B. Tutor-Systeme)
- Simulationen und digitale Trainingsumgebungen

Transfer, Wirksamkeit  
& Evaluation

- Analyse von Lern- und Transferdaten
- Frühindikatoren für Entwicklungswirkung
- Kontinuierliche Optimierung von PE-Programmen

# KONKRETE ANWENDUNGSFELDER IM ASSESSMENT

<b>1. Auftragsklärung und Einbindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturierung von Auftragsgesprächen (Zusammenfassungen, Klärungsfragen)</li> <li>• Unterstützung bei der Präzisierung von Zielsetzungen und Entscheidungslogiken</li> <li>• Analyse von Stakeholder-Erwartungen aus Text- oder Gesprächsprotokollen</li> <li>• Dokumentation und Konsolidierung von Anforderungen</li> </ul>
<b>2. Festlegung eines Anforderungsprofils</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableitung von Kompetenzanforderungen aus Stellenbeschreibungen</li> <li>• Textbasierte Analyse von Rollenprofilen und Tätigkeitsbeschreibungen</li> <li>• Vergleich bestehender Anforderungsprofile (Benchmarking)</li> <li>• Unterstützung bei der Formulierung verhaltensnaher Anforderungsdefinitionen</li> </ul>
<b>3. Verfahrensauswahl und -entwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorschläge zur Auswahl geeigneter diagnostischer Verfahren</li> <li>• KI-gestützte Entwicklung von Interviewfragen und Übungen</li> <li>• Generierung von Situational Judgement Items</li> <li>• Unterstützung bei der Standardisierung von Materialien</li> </ul>
<b>4. Auswahl und Vorbereitung der Durchführungsbeteiligten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung von Schulungs- und Trainingsmaterialien</li> <li>• KI-gestützte Beobachterschulungen (z. B. Fallbeispiele, Feedback)</li> <li>• Unterstützung bei der Rollenklärung von Beobachter:innen</li> <li>• Wissenschecks und Trainingssimulationen</li> </ul>
<b>5. Vorauswahl und Vorbereitung der Teilnehmer:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatisierte Analyse von Bewerbungsunterlagen</li> <li>• KI-gestützte Pre-Selection und Ranking</li> <li>• Personalisierte Einladung und Informationsmaterialien</li> <li>• Analyse von Freitextangaben (z. B. Motivationsschreiben)</li> </ul>

# KONKRETE ANWENDUNGSFELDER IM ASSESSMENT

<b>6. Vorbereitung und Durchführung des Verfahrens</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unterstützung bei der organisatorischen Planung</li><li>• Adaptive Steuerung digitaler Übungen</li><li>• KI-basierte Moderations- oder Assistenzfunktionen</li><li>• Echtzeitunterstützung bei der Durchführung (z. B. Protokollierung)</li></ul>
<b>7. Datengewinnung und Bewertung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse offener Antworten (Interviews, Übungen)</li><li>• Unterstützung bei der Verhaltenscodierung</li><li>• Konsistenzprüfungen von Bewertungen</li><li>• Identifikation auffälliger Bewertungsmuster</li></ul>
<b>8. Datenintegration und Ergebnisermittlung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zusammenführung multipler Datenquellen</li><li>• KI-gestützte Gewichtung und Aggregation von Ergebnissen</li><li>• Simulation alternativer Entscheidungslogiken</li><li>• Visualisierung komplexer Ergebnisprofile</li></ul>
<b>9. Feedback und Folgemaßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generierung individueller Feedbackberichte</li><li>• Strukturierung von Stärken- und Entwicklungsfeldern</li><li>• Unterstützung bei der Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen</li><li>• Personalisierte Kommunikationsformate</li></ul>
<b>10. Evaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse von Prozess- und Ergebnisdaten</li><li>• Identifikation von Qualitätsindikatoren</li><li>• Langfristige Prognoseanalysen (z. B. Validität, Fairness)</li><li>• Unterstützung bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens</li></ul>

# EINSATZHÄUFIGKEIT VON KI IN PA UND PE

## Schweizer FHNW-Studie 2025 zum Einsatz Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich

<https://irf.fhnw.ch/bitstreams/a9acf7c2-3905-4773-9095-377da8fbff04/download>

Wie hat sich der Einsatz von KI-Anwendungen in den HR-Bereichen seit der ersten Bestandesaufnahme verändert?



Abbildung 1: Entwicklung von KI-Anwendungen in den verschiedenen HR-Bereichen  
(n = 161)

### Welche KI-Anwendungen sind im HR-Bereich im Einsatz?

(Prozentangaben bezogen auf Unternehmen, die KI einsetzen; n = 38)

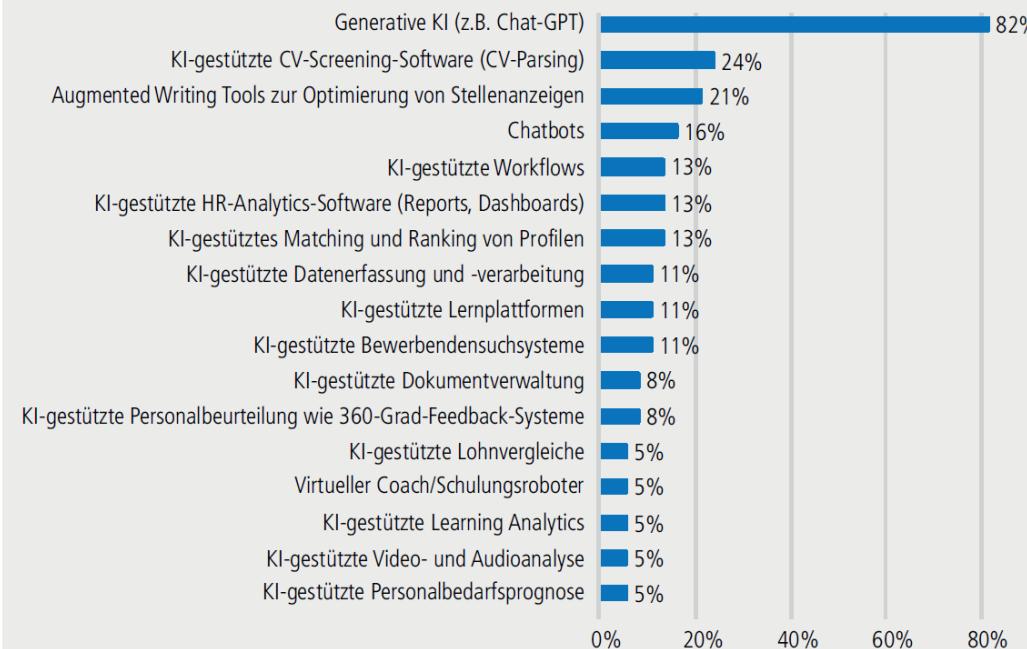


Abbildung 2: Eingesetzte KI-Anwendungen (n = 38)

Werkstattbericht "KI in Personalauswahl und -entwicklung"

# ABLAUF DES WERKSTATTBERICHTS

*Dr. Alexander Zimmerhofer – ITB Consulting, Bonn*

## 1. Einleitung

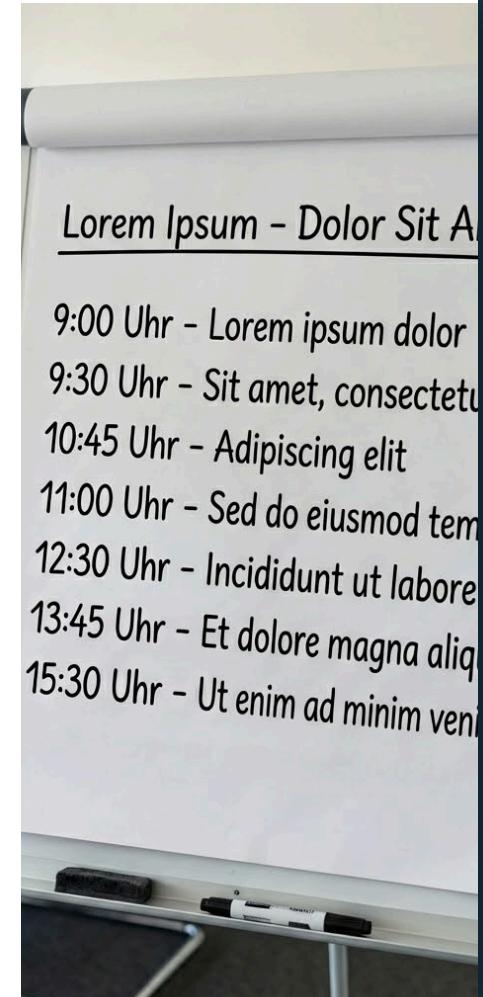
## 2. Grundlagen

## 3. Einsatzszenarien

- (1) Methodische Stolpersteine beim Einsatz von KI
- (2) Beispiele für den Einsatz von KI

## 4. Case studies

## 5. Schluss & Ausblick



# WAS SIND METHODISCHE STOLPERSTEINE?

KI ist nur so gut, wie die Datenbank, aus der sie ihre Informationen zieht

IN



OUT



=

Quelle: Samman, B. (o.D.) <https://www.linkedin.com/pulse/you-faced-garbage-out-when-comes-making-decisions-bassam/>

Forum Assessment e.V.

Werkstattbericht "KI in Personalauswahl und -entwicklung"

22.01.2026

# WAS SIND METHODISCHE STOLPERSTEINE?

Black-Box-KI



[https://www.bitkom.org/sites/main/files/2019-10/20191016\\_blick-in-die-blackbox.pdf](https://www.bitkom.org/sites/main/files/2019-10/20191016_blick-in-die-blackbox.pdf)

Forum Assessment e.V.

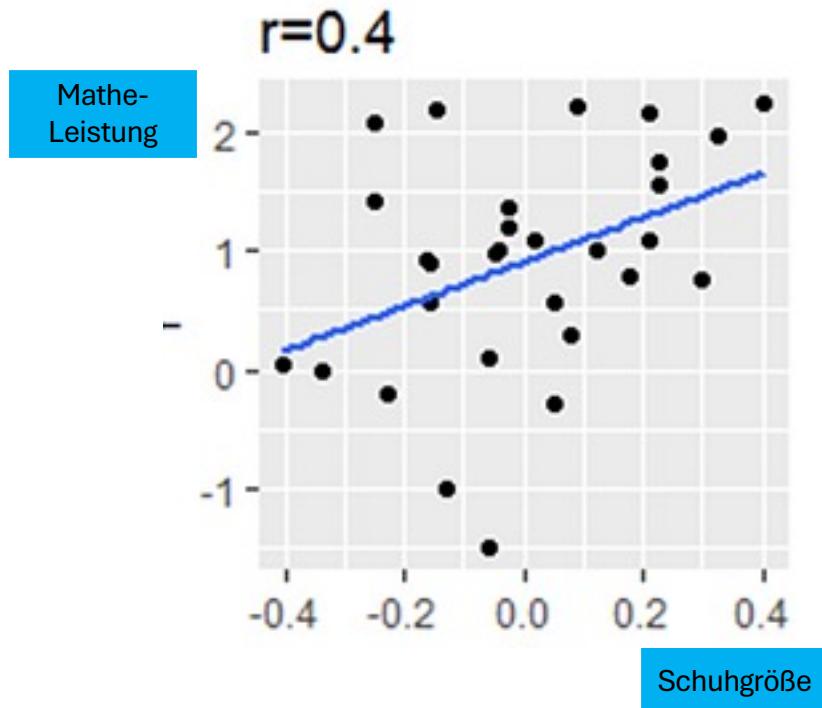
Werkstattbericht "KI in Personalauswahl und -entwicklung"

22.01.2026

# WAS SIND METHODISCHE STOLPERSTEINE?

Korrelation  $\neq$  Kausalität

**Was bestimmt die mathematischen Fähigkeiten von Kindern? Wirklich die Schuhgröße?**

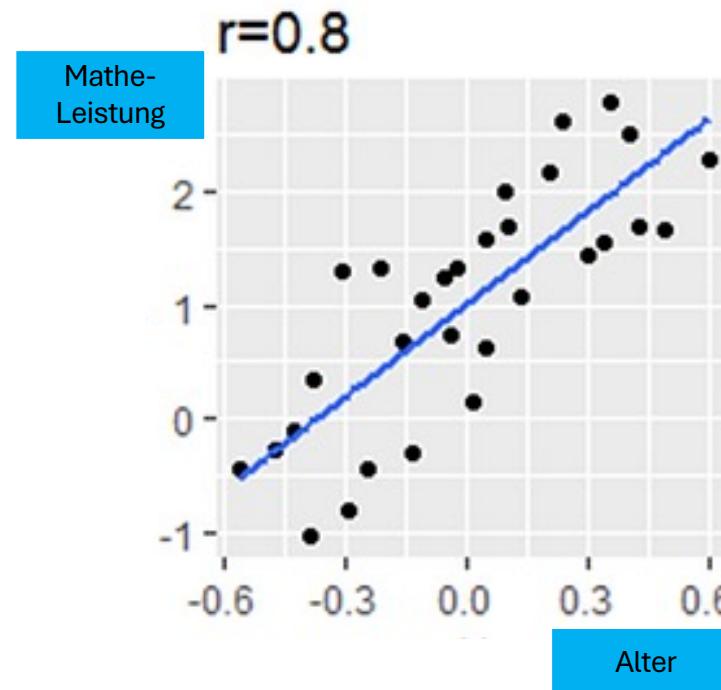
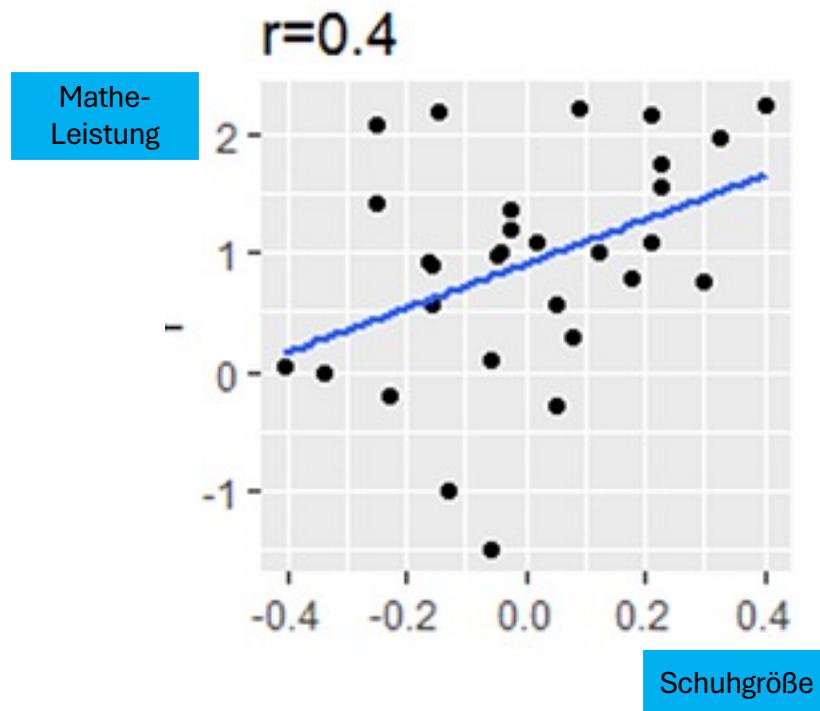


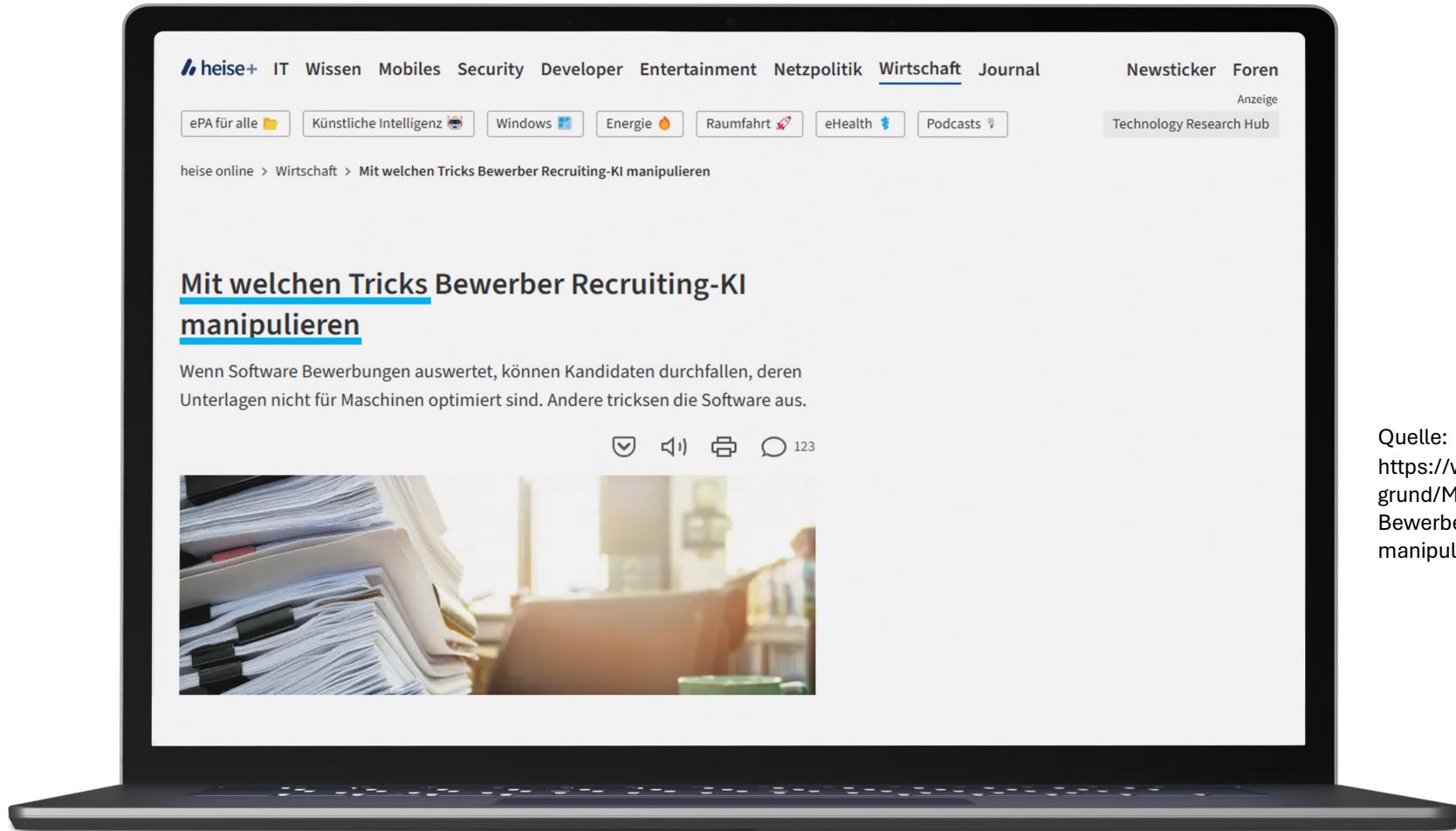
Je größer die Füße, desto besser die Mathe-Leistung!

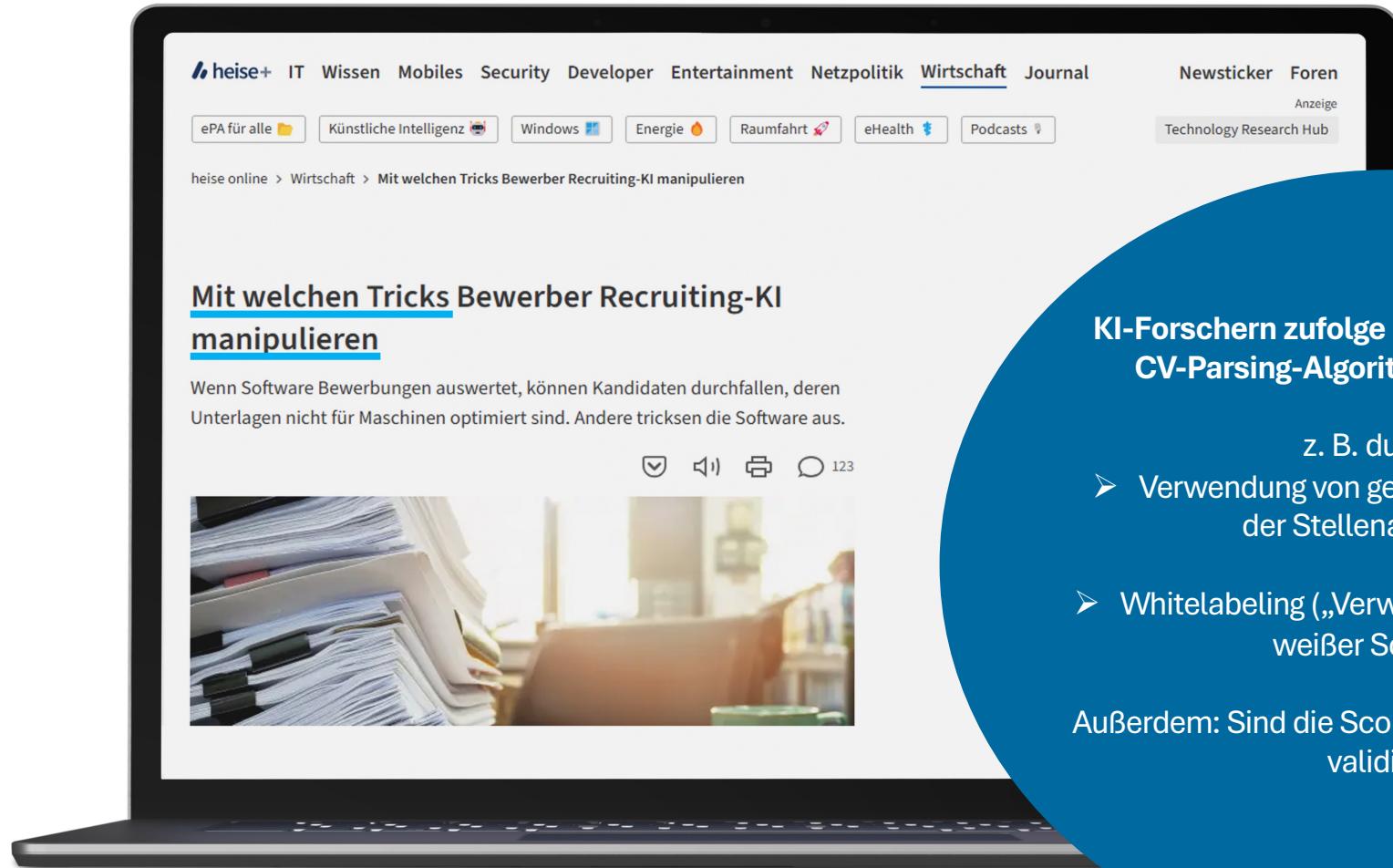
Schuhgröße bestimmt Mathe-Leistung!?

# WAS SIND METHODISCHE STOLPERSTEINE?

Korrelation  $\neq$  Kausalität







The screenshot shows a laptop screen with a news article from the website [heise online](#). The article is titled "Mit welchen Tricks Bewerber Recruiting-KI manipulieren". The text discusses how job seekers can manipulate AI recruitment software by optimizing their resumes for machines. A large blue circle highlights the following statement: "KI-Forschern zufolge ist es zum Teil leicht, CV-Parsing-Algorithmen zu belügen," followed by "z. B. durch ...". Below this, two bullet points list specific techniques: "Verwendung von genau den Begriffen aus der Stellenausschreibung" and "Whitelabeling („Verwendung von Prompts in weißer Schriftfarbe“)".

**Mit welchen Tricks Bewerber Recruiting-KI manipulieren**

Wenn Software Bewerbungen auswertet, können Kandidaten durchfallen, deren Unterlagen nicht für Maschinen optimiert sind. Andere tricksen die Software aus.

KI-Forschern zufolge ist es zum Teil leicht, CV-Parsing-Algorithmen zu belügen,  
z. B. durch ...

- Verwendung von genau den Begriffen aus der Stellenausschreibung
- Whitelabeling („Verwendung von Prompts in weißer Schriftfarbe“)

# KONTINUUM DER KI-NUTZUNG

Vom KI-Assistenten bis zum KI-Entscheider

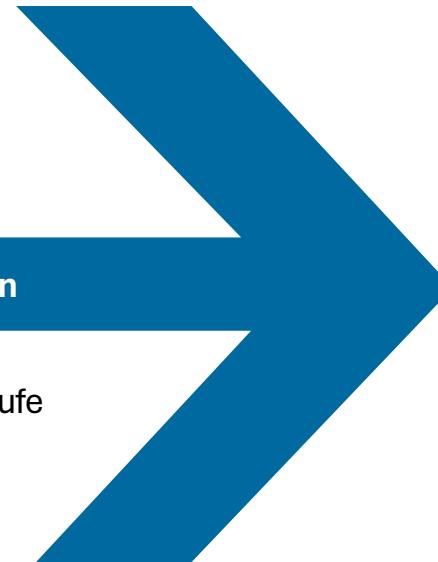
## Assistieren

KI schreibt Vorlage für die Stellenausschreibung

KI zieht gezielt Informationen aus Lebensläufen und bereitet diese in einer Tabelle auf

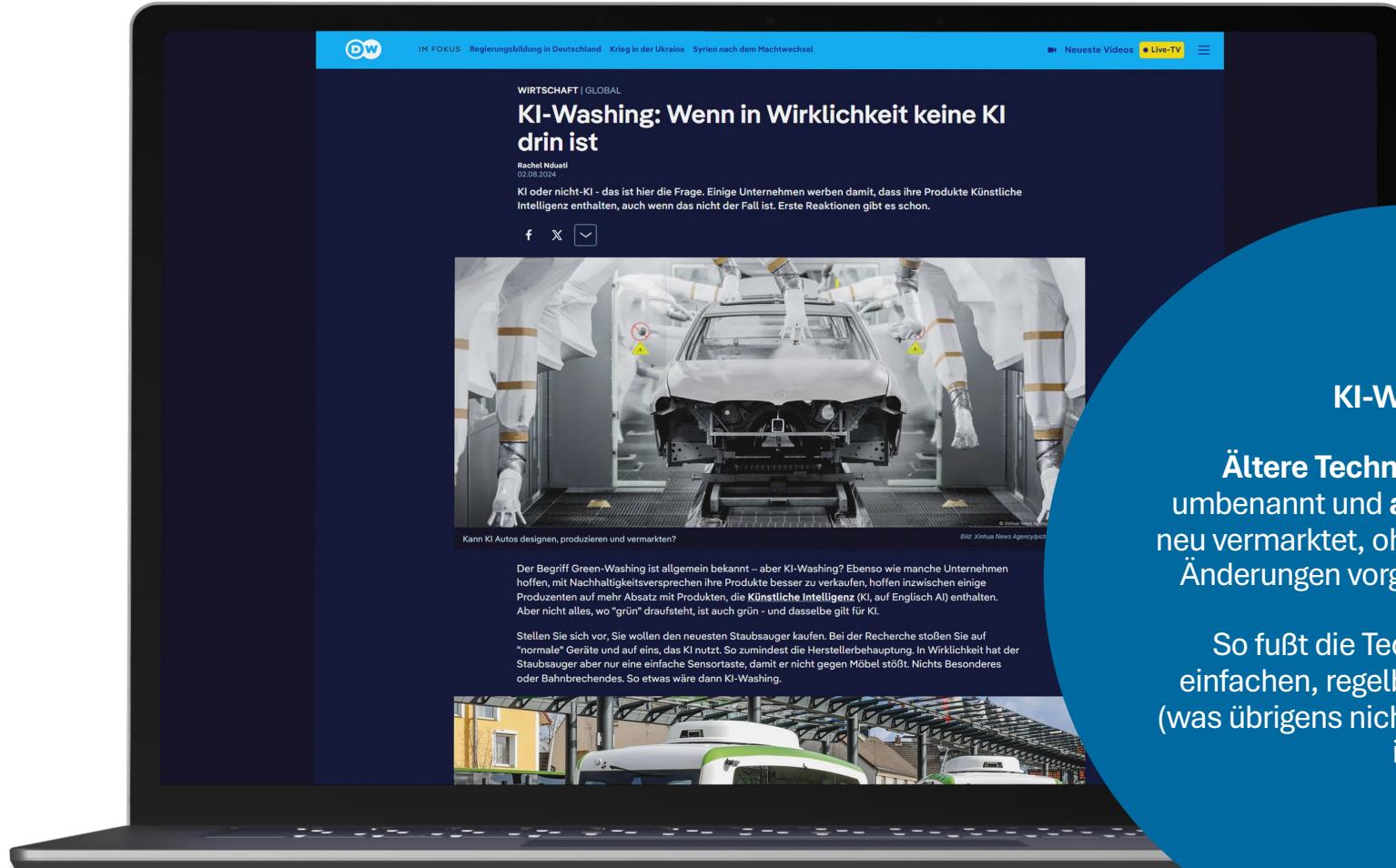
## Entscheidung treffen

KI sortiert Lebensläufe aktiv aus



**Rechtliche Bedenken (u. a. Art. 22 DSGVO, automatisierte Entscheidungen)**

**Psychodiagnostische Bedenken**



## KI-Washing:

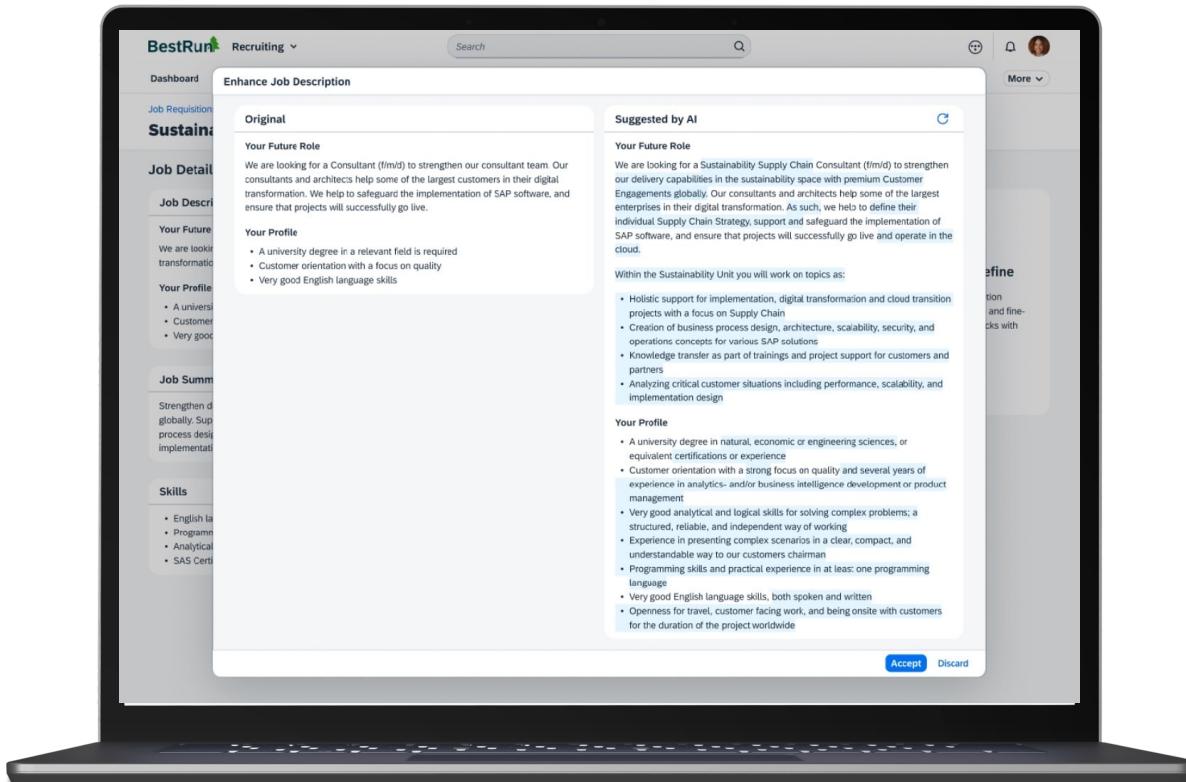
**Ältere Technologien werden umbenannt und als KI-Technologien neu vermarktet, ohne dass wesentliche Änderungen vorgenommen wurden.**

So fußt die Technologie ggf. auf einfachen, regelbasierten Systemen (was übrigens nicht unbedingt schlecht ist).

Quelle: <https://www.dw.com/de/ki-washing-wie-k%C3%BCnstliche-intelligenz-f%C3%BCr-werbung-missbraucht-wird/a-69809324>

# SAP SUCCESSFACTORS

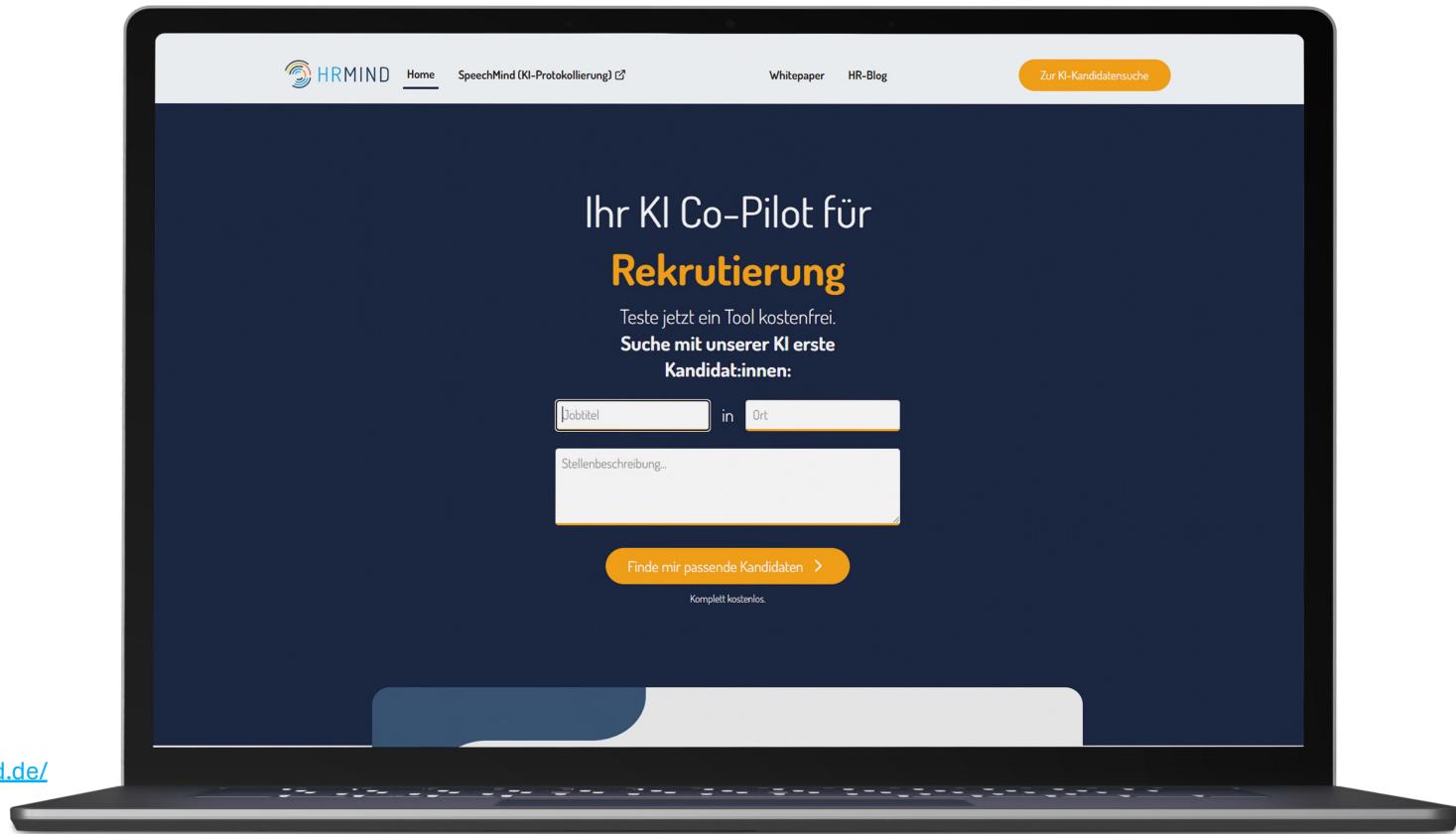
Unterstützung durch generative KI, die Stellenbeschreibungen und Interviewfragen generiert



Quelle: <https://news.sap.com/germany/2023/07/ki-loesungen-fuer-unternehmen/>

# HRMIND

Eine Job-Kurzbeschreibung als Grundlage für Active Sourcing

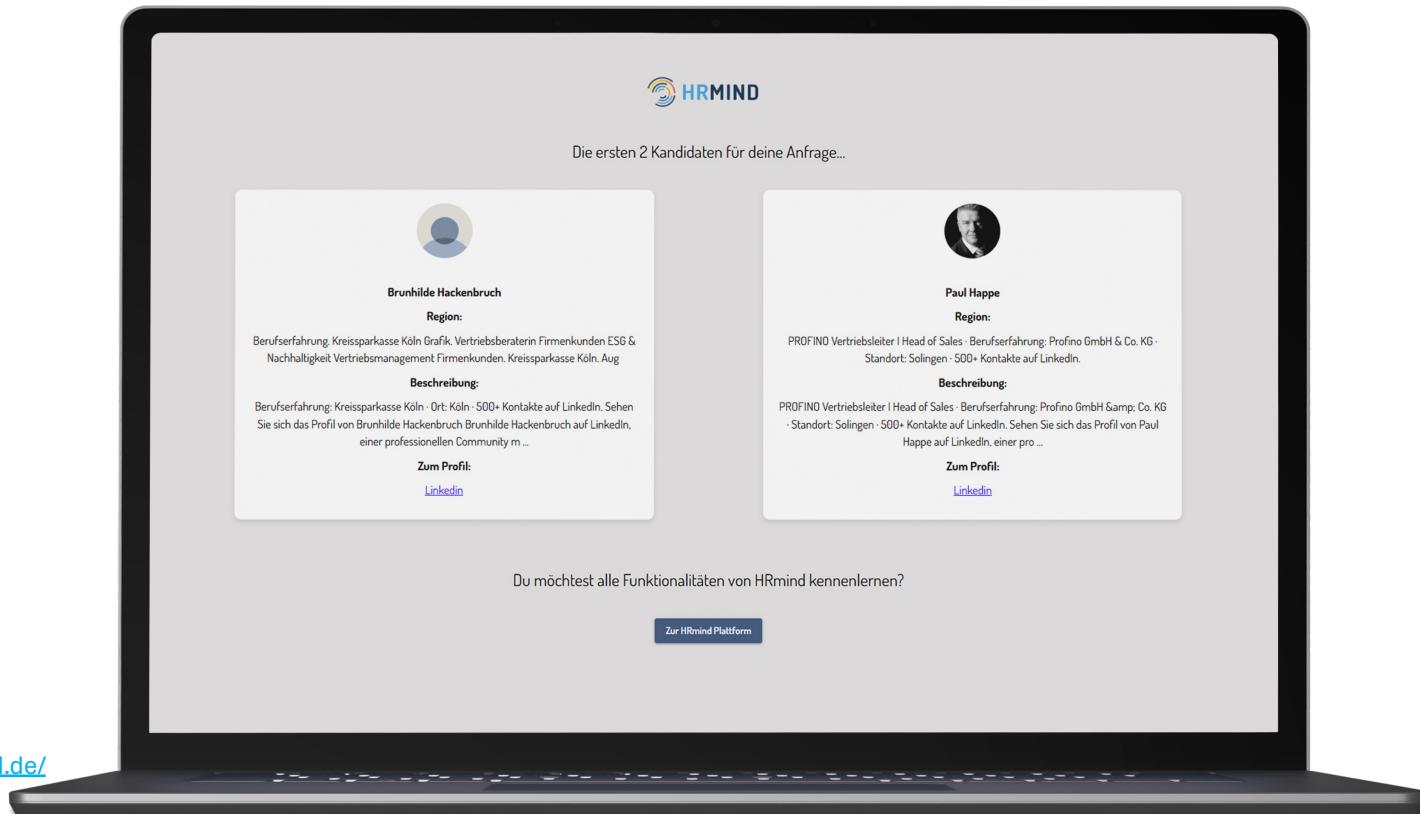


Quelle:

<https://www.hrmind.de/>

# HRMIND

Direkt Angabe von potenziellen Kandidat:innen aus Linkedin

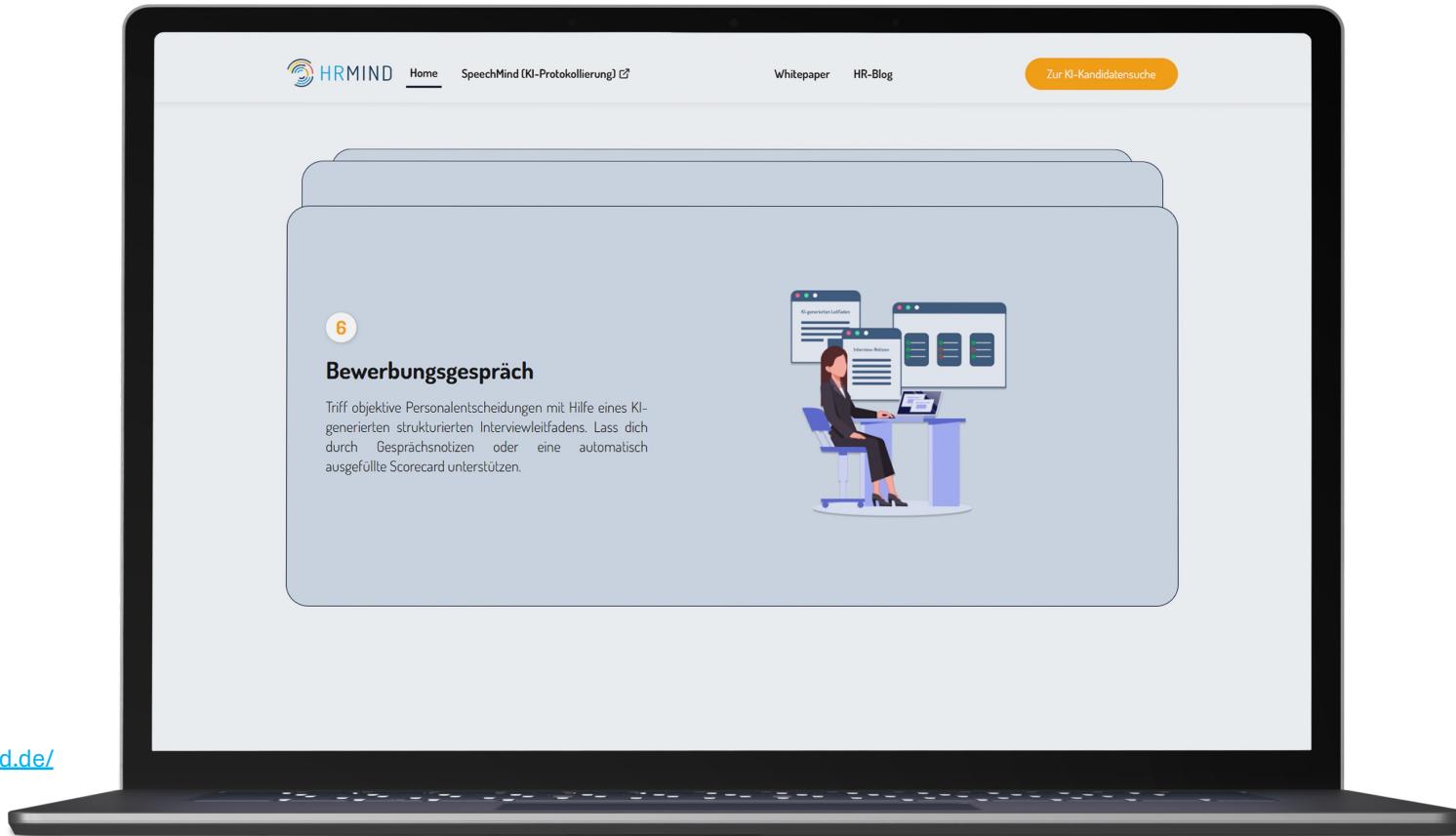


Quelle:

<https://www.hrmind.de/>

# HRMIND

Und dann werden die Interviewleitfäden KI-generiert



Quelle:

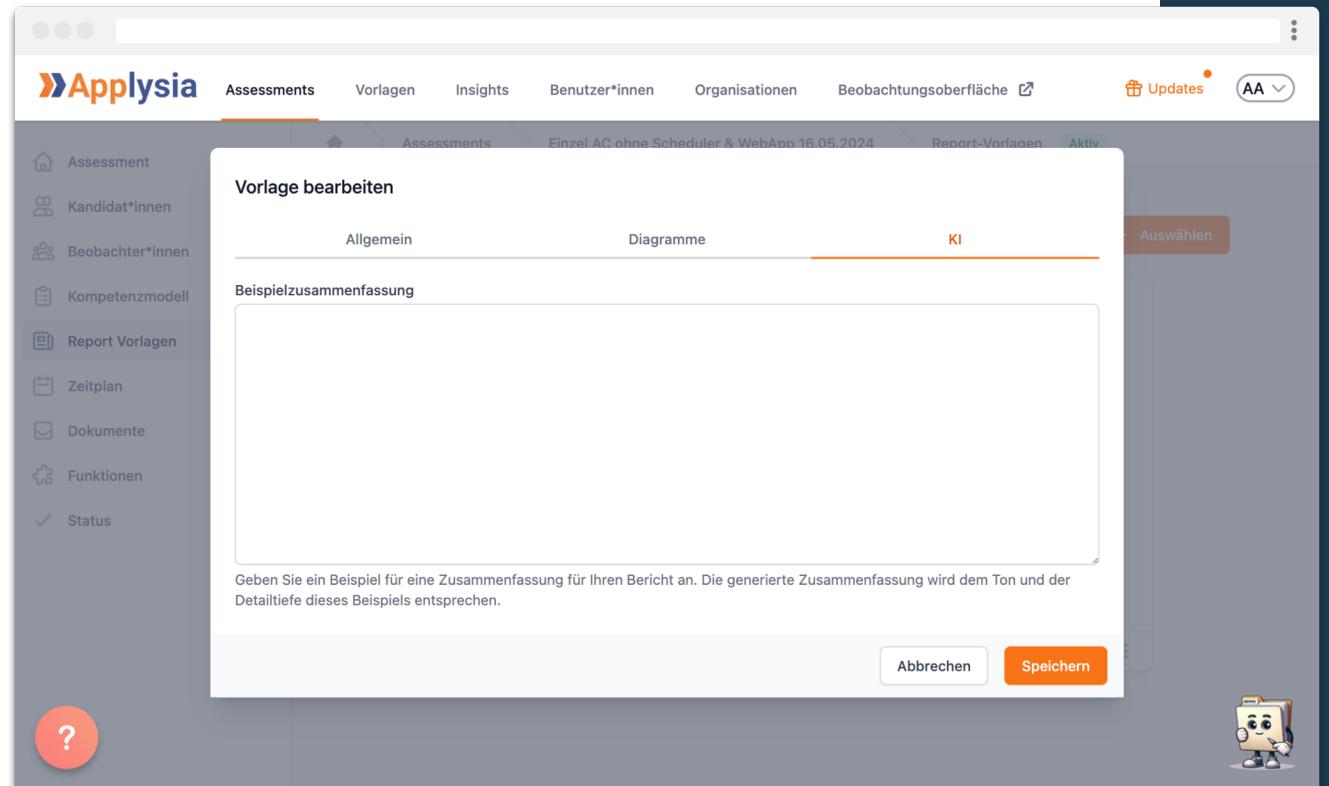
<https://www.hrmind.de/>

# APPLYSIA

## KI-implementiertes Reporting

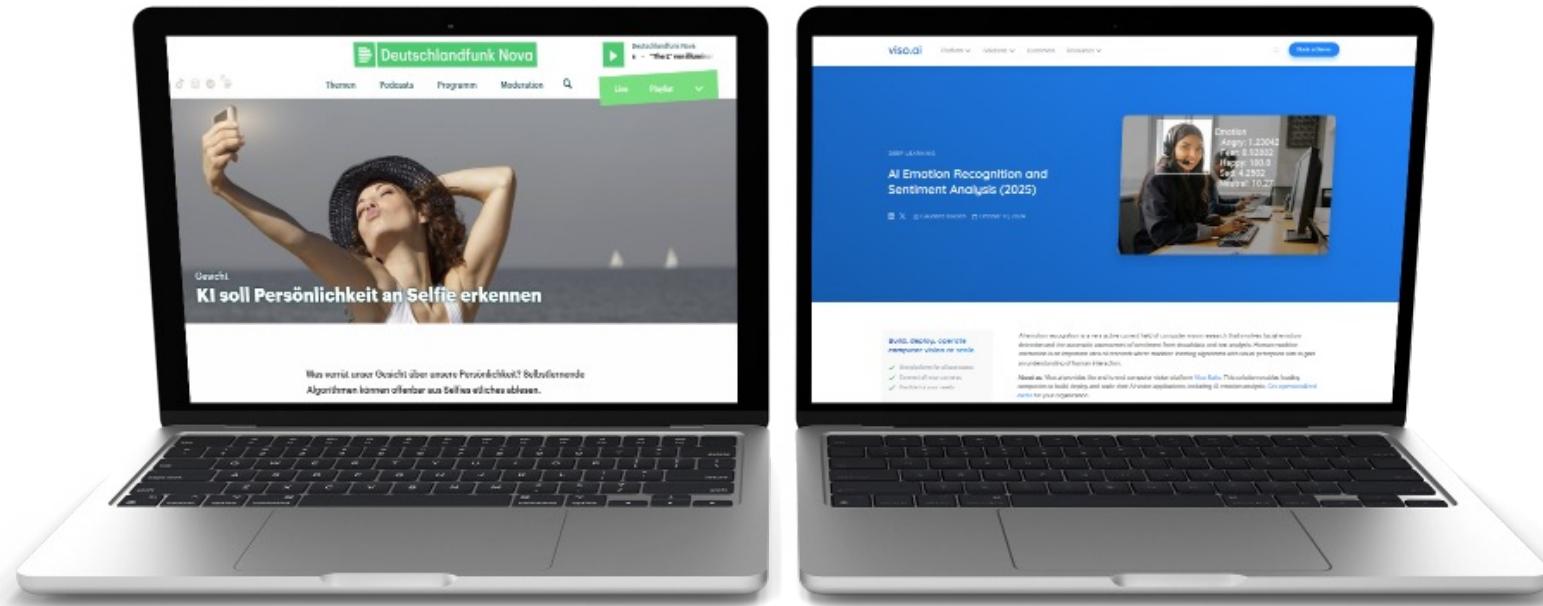
### Software zur Prozessunterstützung von AC/DC-Prozessen

- Kompetenzbasierte Notizen werden durch Beobachter:innen erstellt
- Sprachmodelle unterstützen beim Schreiben der Report-Texte
- Reports können an individuelle Detailtiefe und individuellen Ton angepasst werden



# KI-GESTÜTzte BILDANALYSE

KI-gestützte Bildanalyse soll Rückschlüsse auf Persönlichkeitsmerkmale ermöglichen



Quelle: <https://www.deutschlandfunknova.de> und <https://viso.ai/>

# KI-GESTÜTzte BILDANALYSE II

Über die Bildanalyse kann nur sehr eingeschränkt Aussage über die Persönlichkeit getroffen werden

**Visuelles** beinhaltet **wenig Informationen** über die Big Five (gemessen mit Fragebogen, angegeben als r)

	Neuro-tizismus	Extra-version	Offenheit	Verträg- lichkeit	Gewissen- haftigkeit	Intelligenz
Fröhlicher Gesichtsausdruck	-0,11	0,15	0,02	0,1	0,09	-0,1
Dominanter Gesichtsausdruck	-0,06	0,1	0,04	-0,17	-0,05	0,34
Augenkontakt	-0,07	0,03	-0,07	0	0,06	0,08

Die Software lässt **irrelevante Informationen** in die Persönlichkeitsdiagnostik **einfließen**

Bildschärfe

Helligkeit

Hintergrund

Quelle: Breil, Osterholz, Nestler & Back, 2021

Zum selber Ausprobieren:

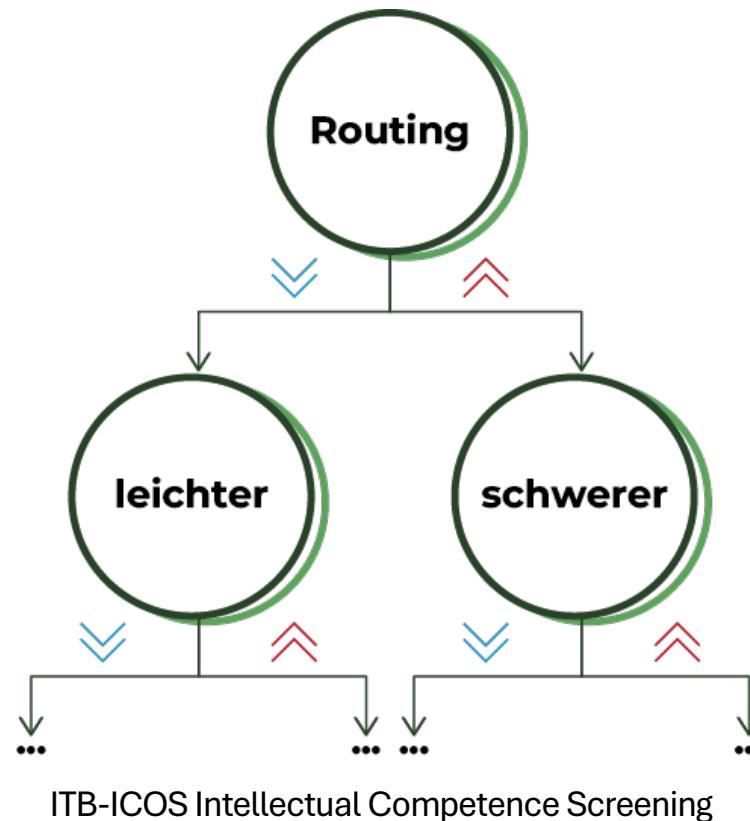
<https://personal-ambiguator-frontend.vercel.app/>

# SINNVOLLE ALGORITHMEN GANZ OHNE KI

Was zeichnet adaptive Tests aus?

## Adaptive Tests ...

- ... passen sich an die **Leistungsfähigkeit** der Testperson an – bearbeitet weder viel zu leichte noch viel zu schwere Testaufgaben.
- ... sparen dadurch **Zeit** und es kommt nicht zu Über- oder Unterforderung.
- ... erhöhen die **Testsicherheit** – jede:r Teilnehmer:in erhält einen individuellen Test.
- ... können das mit fixen **mathematischen Berechnungen, die sich überprüfen und validieren lassen!**



# KI: GAMECHANGER IN DER DIAGNOSTIK?

## Chancen & Risiken

- Nutzen Sie KI als Assistenten, als hervorragende studentische Hilfskraft, die 24 Stunden für Sie arbeitet, die nie müde, nie schlecht gelaunt ist.
- Nutzen Sie KI zum Brainstormen, zum Entwerfen einer ersten Version von Programmcode, zum Texten.
- **KI kann auch mehr: Bleiben Sie aber selbst auf dem „Fahrersitz“.**
- Science rules: **Gibt es eine wissenschaftliche Theorie dahinter?** Hat die KI sich empirisch bewährt?
- KI ist so fair, wie die Welt fair ist: **Sind die Trainingsdaten fair gewesen?**
- Zur Wahrheit gehört aber auch: Nicht nur die KI verzerrt, bringt Bias in Entscheidungsprozesse ein und kann durch Vorurteile oder andere Beurteilungsfehler geprägt sein. **Auch ein menschlicher Entscheider ist in gewissem Maße eine Black Box!**

# ABLAUF DES WERKSTATTBERICHTS

## 1. Einleitung

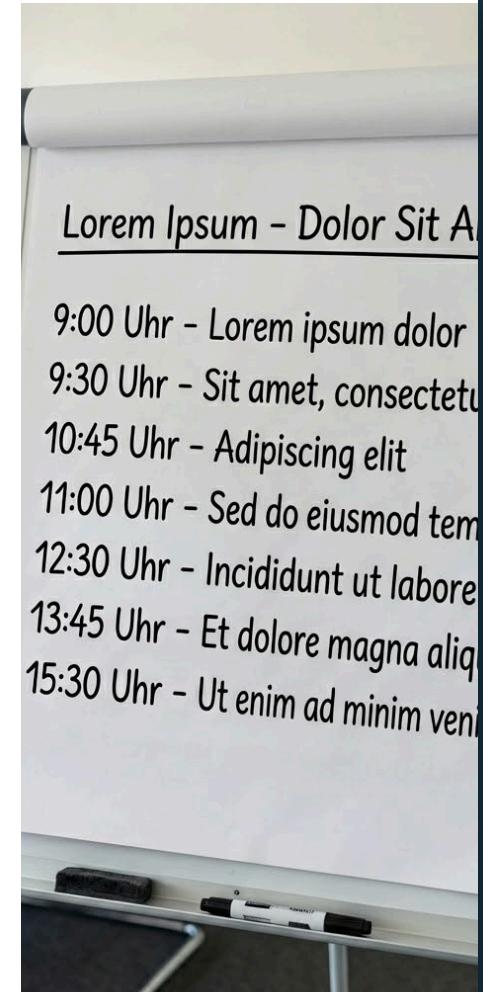
## 2. Grundlagen

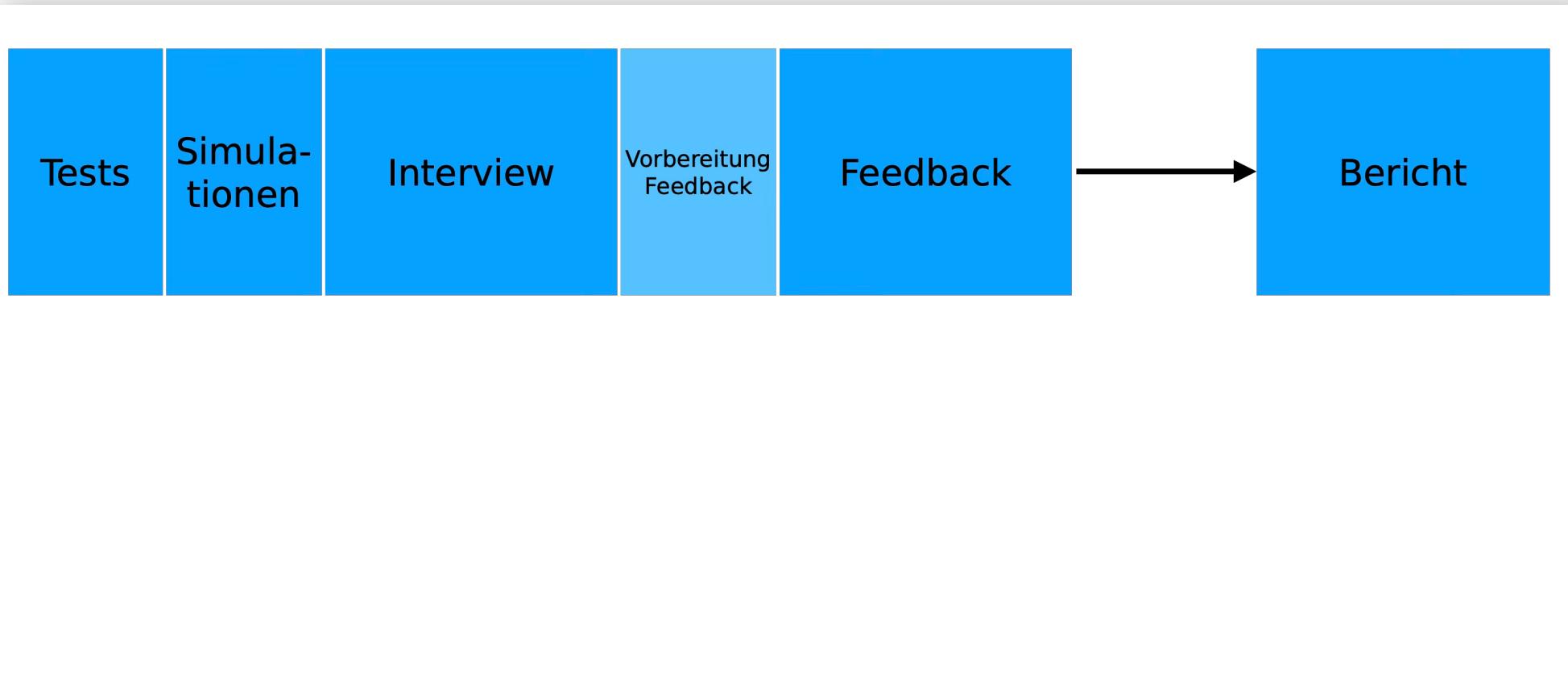
## 3. Einsatzszenarien

## 4. Case studies

- (1) Zusammenfassung von Interviews & Feedback
- (2) Kompetenzmodell erstellen

## 5. Schluss & Ausblick (RH)

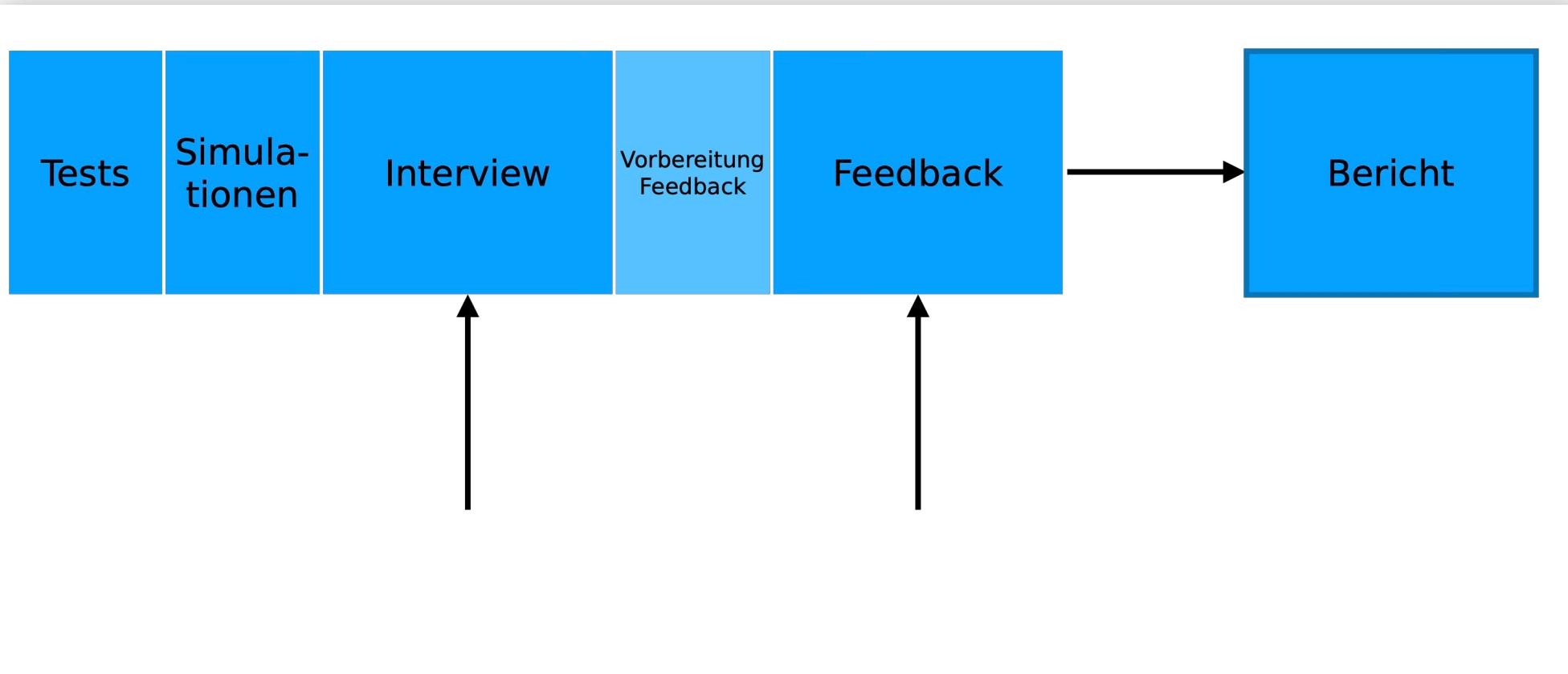




# ABLAUF ASSESSMENT

md gesellschaft für management-diagnostik mbh

Ablauf eines Executive Assessments bei md



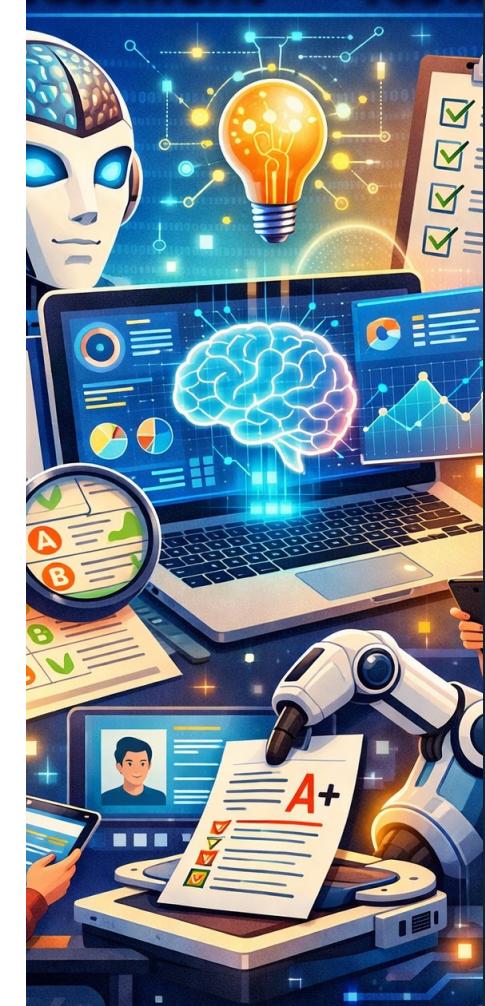
# ABLAUF ASSESSMENT

md gesellschaft für management-diagnostik mbh

Ablauf eines Executive Assessments bei md

## 2. TRANSKRIPTION UND ZUSAMMENFASSUNG VON INTERVIEW UND FEEDBACK

- 1. Aufnehmen von Interview & Feedback (iPhone)**
- 2. Transkription in Text (Whisper)**
- 3. Zusammenfassung mit AI**



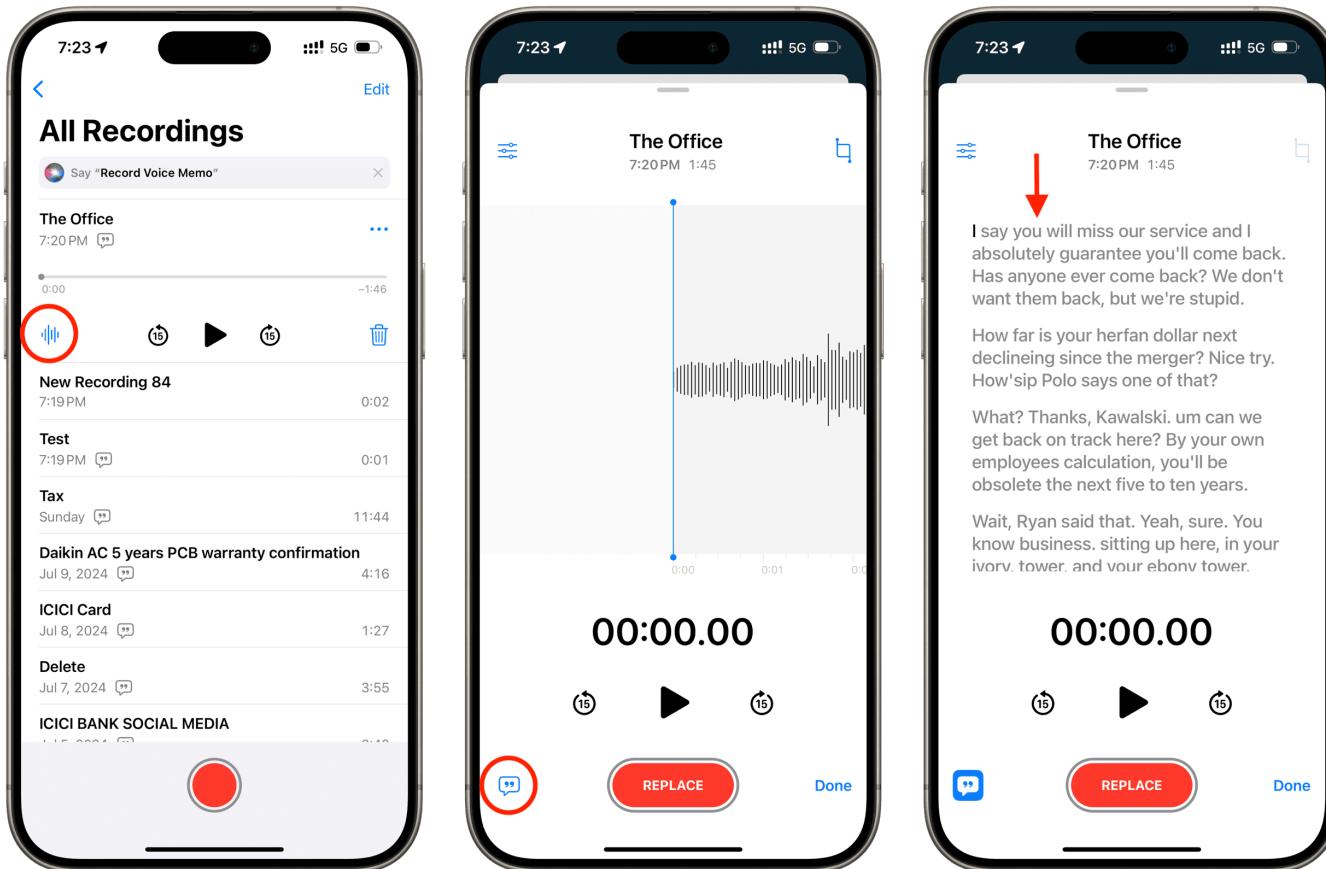
## 2.1 AUFNAHME INTERVIEW/FEEDBACK

Auf dem iPhone mit „Voice Memo“/„Sprachnotizen“



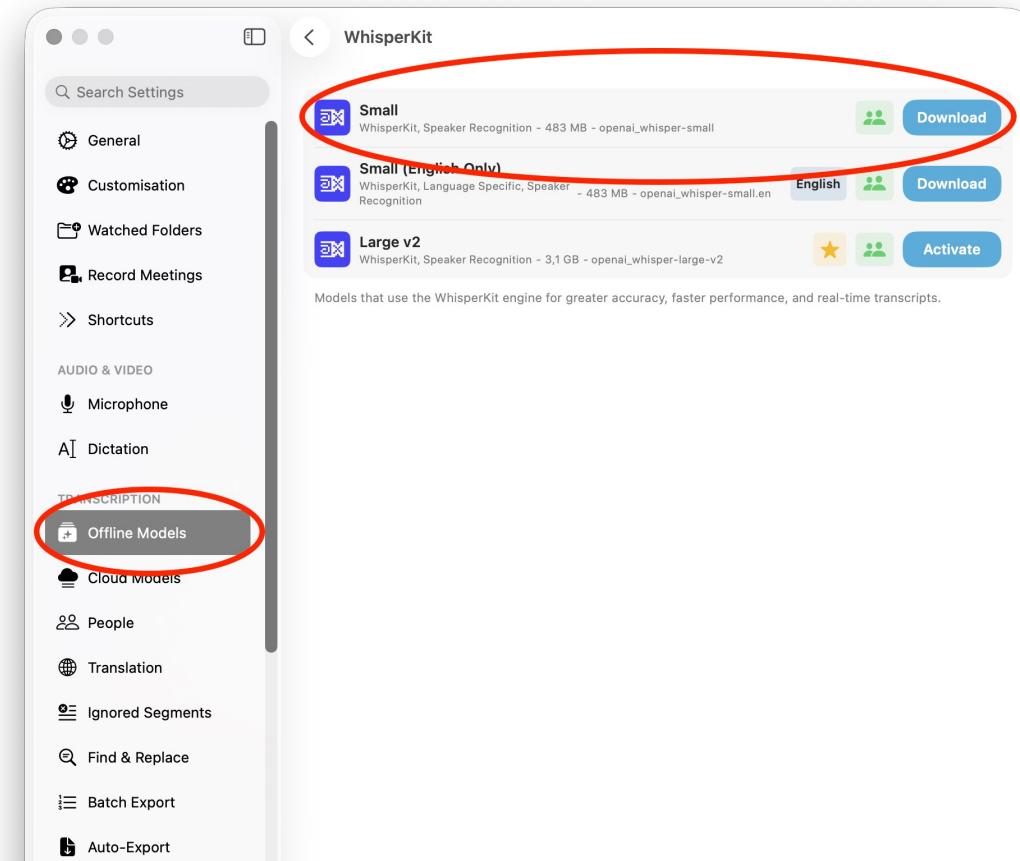
## 2.2 TRANSKRIPTION DER AUFNAHME

Entweder mit der iPhone AI...



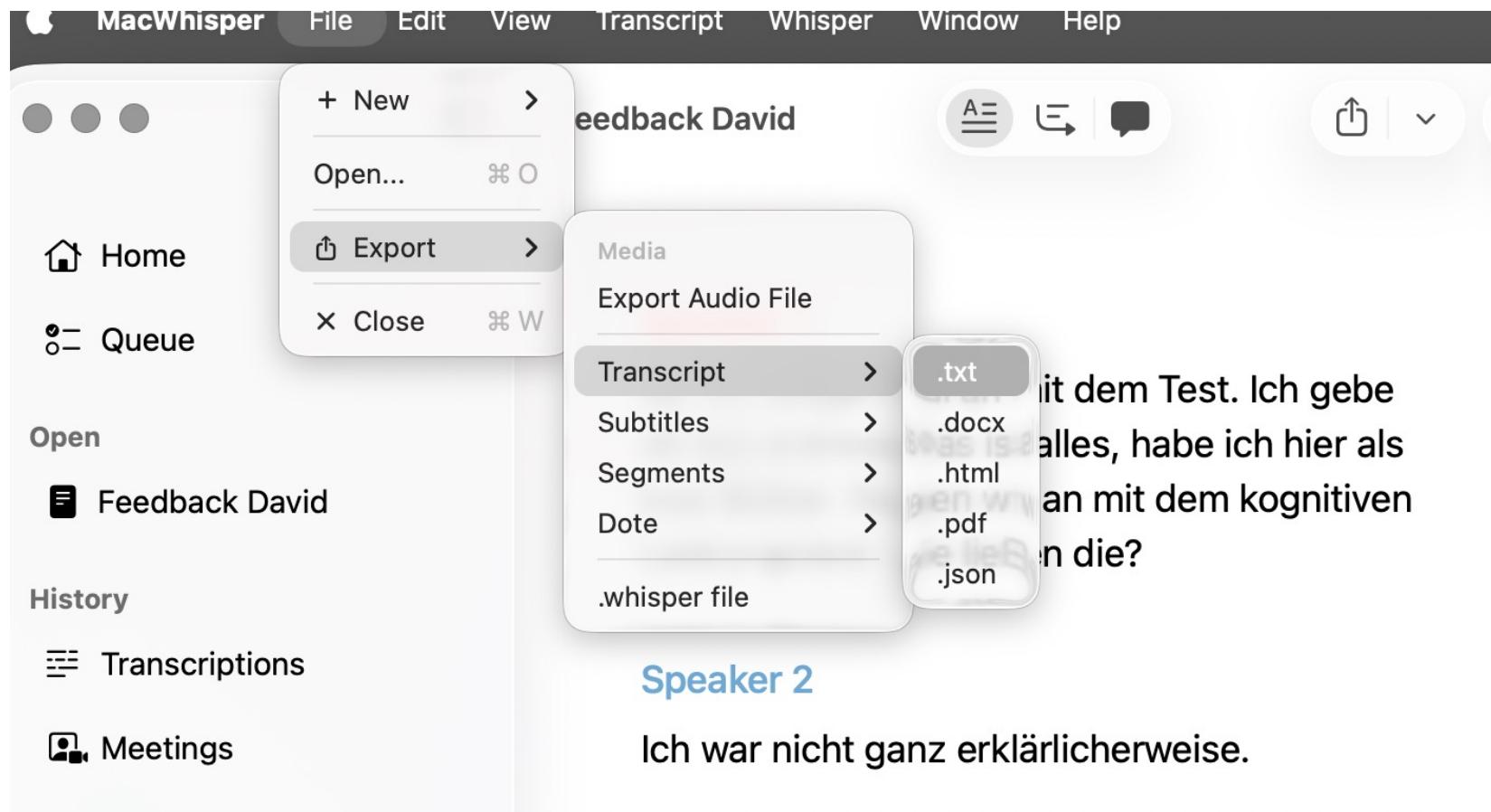
## 2.2 TRANSKRIPTION DER AUFNAHME

...oder mit Whisper/MacWhisper



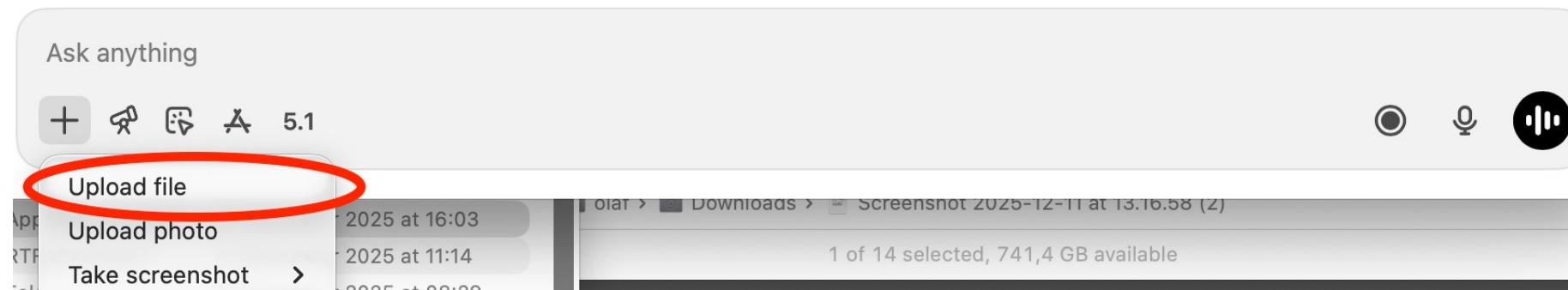
## 2.2 TRANSKRIPTION DER AUFNAHME

Export in Textdatei



## 2.3 ZUSAMMENFASSUNG DER TRANSKRIPTION

z.B. mit ChatGPT



## 2.3 PROMPTEN

Idealerweise mit JSON

```
{  
  "role": "Psychologische*r Diagnostik-Expert*in  
  (Persönlichkeitspsychologie & Arbeits- und Organisationspsychologie)",  
  "task": "Streng datenbasierte, psychologisch fundierte Analyse eines  
  Bewerber-Interviews im Rahmen einer Managementdiagnostik",  
  "input": {  
    "type": "Interview-Transkript",  
    "language": "German",  
    "content_scope": "Ausschließlich wörtliche oder sinngemäße Aussagen  
    des Bewerbers"  
  }  
  ....  
}
```

## 2.3 PROMPTEN

Idealerweise mit JSON

```
{  
  "role": "Psychologische*r Diagnostik-Expert*in (Persönlichkeitspsychologie & Arbeits- und Organisationspsychologie)",  
  "task": "Streng datenbasierte, psychologisch fundierte Analyse eines Bewerber-Interviews im Rahmen einer Managementdiagnostik",  
  "input": {  
    "type": "Interview-Transkript",  
    "language": "German",  
    "content_scope": "Ausschließlich wörtliche oder sinngemäße Aussagen des Bewerbers"  
  },  
  "output": {  
    "language": "German",  
    "style": [  
      "professionell",  
      "präzise",  
      "diagnostisch nüchtern",  
      "hypothesenbasiert"  
    ],  
  },  
}
```

## 2.3 INTERVIEW-ZUSAMMENFASSUNG

Beispiel  
anonymisiert

### 1. Karriereverlauf (chronologisch)

#### Schulische und frühe biografische Phase

- Aufgewachsen in Gütersloh, Abitur am Rats-Gymnasium.
- Kurzzeitige Auslandserfahrung (Summerschool Birmingham).
- Frühzeitige Reflexion über persönliche Entwicklungsbedürfnisse (Abgrenzung gegen längere Auslandsaufenthalte, bewusste Entscheidungen).

#### Orientierungsphase nach dem Abitur

- Mehrere Praktika in unterschiedlichen Branchen (u. a. Paris, München).
- Ziel: bewusste berufliche Entscheidungsfindung („*Nur durch Praktika finde ich eine Entscheidung, was ich tatsächlich irgendwann mal machen möchte.*“).

#### Studium

- Beginn Studium der Volkswirtschaftslehre in Braunschweig (Mangels BWL-Angebot).
- Wechsel nach Köln zur Fortführung des VWL-Studiums.
- Abschluss VWL (Note ca. 2,8).
- Parallel kontinuierliche Praxiserfahrung (Praktika, landwirtschaftliche Tätigkeit).

#### Beruflicher Einstieg und Entwicklung

- Einstieg bei **Hochtief** zunächst als Praktikant in Essen.
- Schneller Übergang in verantwortliche Rolle durch Weggang des Bereichsleiters.
- Übernahme eigenständiger Projektleitung (u. a. Bürogebäude ~15.000 m<sup>2</sup>).
- Heute: Projektentwickler mit Gesamtverantwortung für mehrere Projekte (Ankauf, Planung, Bau, Verkauf).

## 2.3 INTERVIEW-ZUSAMMENFASSUNG

### 2. Motivation des Bewerbers

#### 2.1 Zentrale Motive

- Leistungs- und Gestaltungsorientierung:

*„Ich wollte selber irgendwann mal durch eine Stadt gehen und sagen: Guck mal, an dem Haus habe ich mitgewirkt.“*

- Zahlen- und Faktenorientierung:

*„Ich orientiere mich gerne an Zahlen, weil Zahlen in meinen Augen nie lügen.“*

- Verantwortungsübernahme und Wirksamkeit.

- Stark ausgeprägtes Bedürfnis nach sozialem Austausch und Zugehörigkeit.

#### 2.2 Berufliche Zielorientierung

- Langfristige Perspektive, Entwicklungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume.

- Ablehnung starrer Konzernstrukturen zugunsten kleiner, agiler Organisationen.

- Wunsch nach Wechsel zu Quest klar begründet durch:

- Unternehmerische Struktur
- Ästhetischer Anspruch
- Bestandsorientierung
- Standort Hamburg (private Lebensplanung)

#### 2.3 Passung zur angestrebten Position

- Hohe Passung zur Projektentwicklerrolle mit unternehmerischem Zuschnitt.
- Deutlich intrinsische Motivation für komplexe, vielschichtige Aufgaben.
- Klar formulierte Erwartungen an Rolle und Organisation.

## 2.3 ZUSAMMENFASSUNG FEEDBACK

### 1. Stärken des Kandidaten

- **Hohe kognitive Leistungsfähigkeit**
  - Überdurchschnittliches Gesamtergebnis im kognitiven Leistungstest
  - Besonders stark im abstrakten Denken
  - Gute Auffassungsgabe und solide intellektuelle Basis für Managementaufgaben
- **Ausgeprägte soziale Kompetenz**
  - Sehr gute Kontaktfähigkeit und kommunikative Präsenz
  - Hohe Empathie im zwischenmenschlichen Kontakt
  - Positive soziale Wirkung, vertrauensbildend
- **Hohe Führungsmotivation**
  - Deutliche Einfluss- und Gestaltungsmotivation
  - Wunsch nach Verantwortung und sichtbaren Ergebnissen
  - Freude an Führung und Arbeit mit Menschen
- **Authentische Leistungs- und Erfolgsorientierung**
  - Ehrgeiz, Status- und Anerkennungsorientierung im für Management typischen Rahmen
  - Motivation durch messbare Ergebnisse (KPIs)
  - Finanzielle Anreize wirken zusätzlich leistungsfördernd
- **Emotionale Stabilität**
  - Optimistische Grundhaltung
  - Belastbar, entscheidungsfähig auch bei unangenehmen Themen
  - Kann harte Entscheidungen grundsätzlich treffen

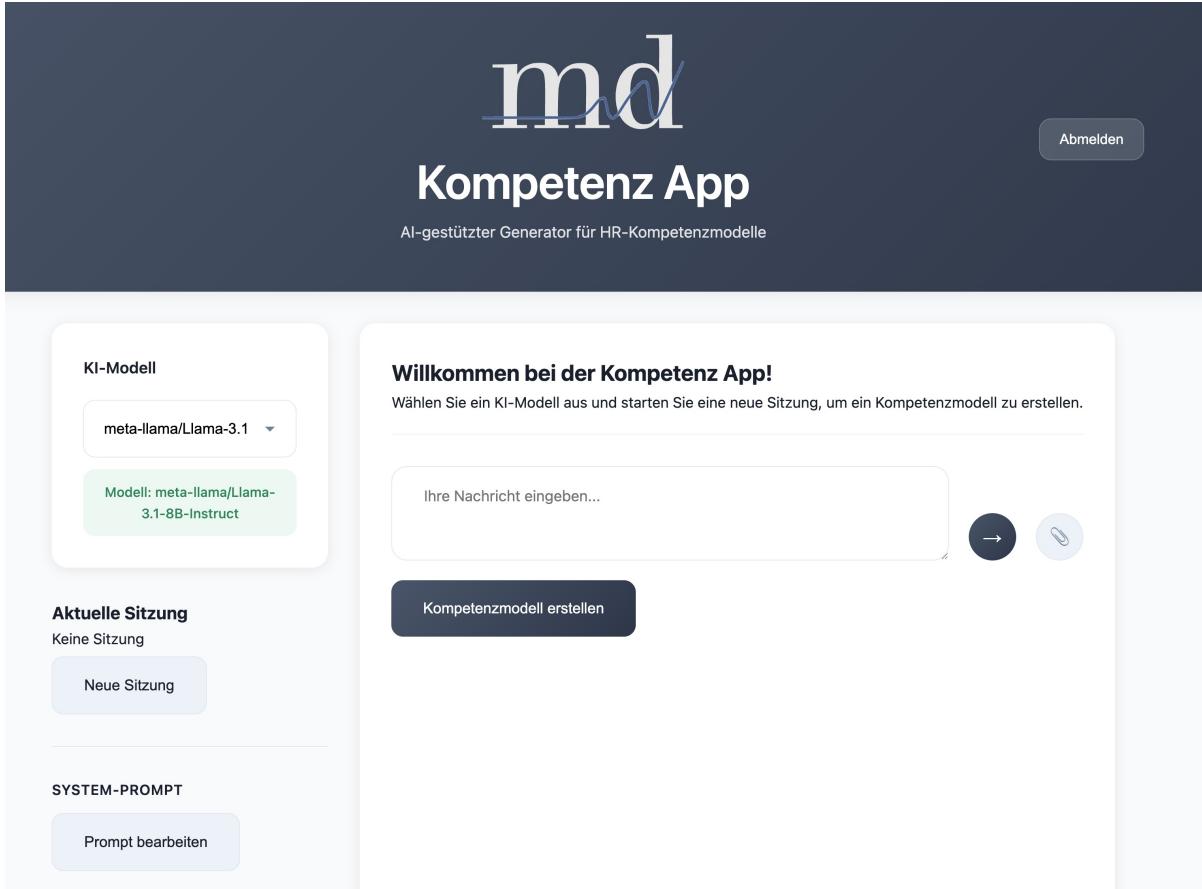
---

### 2. Schwächen des Kandidaten

- **Mangel an analytischer Struktur**
  - Neigung, Analysephasen zu überspringen
  - Zu schneller Einstieg in Lösungen ohne saubere Problemdefinition
  - Fehlende systematische Strukturierung komplexer Sachverhalte
- **Inkonsistenz zwischen innerer Haltung und äußerem Verhalten**
  - Konfliktvermeidung trotz innerer Klarheit
  - Teilweise geringe Authentizität in Führungssituationen
  - Freundlichkeit als Schutz vor Konfrontation
- **Selbstdarstellungsneigung**
  - Hohe Bedeutung eines positiven Eindrucks
  - In Stresssituationen Risiko von Selbstdarstellung statt Sachorientierung
  - Teilweise zu stark auf eigene Gedanken fokussiert
- **Begrenzte Selbstreflexionstiefe**
  - Widersprüche im Selbstbild (z. B. ehrlich vs. konfliktscheu) bleiben unaufgelöst
  - Wenig bewusste Auseinandersetzung mit inneren Spannungsfeldern

# KOMPETENZMODELL ERSTELLEN

Jobspezifische Anforderungen erfragen und umsetzen



The screenshot shows the homepage of the "Kompetenz App". The header features a large "md" logo and the text "Kompetenz App" with the subtitle "AI-gestützter Generator für HR-Kompetenzmodelle". A "Abmelden" button is in the top right corner. The main content area has two columns. The left column, titled "KI-Modell", shows a dropdown menu set to "meta-llama/Llama-3.1" and a green button below it labeled "Modell: meta-llama/Llama-3.1-8B-Instruct". The right column, titled "Willkommen bei der Kompetenz App!", contains a message "Wählen Sie ein KI-Modell aus und starten Sie eine neue Sitzung, um ein Kompetenzmodell zu erstellen.", a text input field with placeholder "Ihre Nachricht eingeben...", and a "Kompetenzmodell erstellen" button. On the far left, there's a sidebar with "Aktuelle Sitzung" (Keine Sitzung) and a "Neue Sitzung" button, and a "SYSTEM-PROMPT" section with a "Prompt bearbeiten" button.

# Kompetenz App

AI-gestützter Generator für HR-Kompetenzmodelle

AI

Herzlich willkommen bei der Kompetenzmodell-App!  
Ich werde Ihnen jetzt einige Fragen zur zu besetzenden Position stellen.  
Sie können jederzeit auch Dokumente hochladen (z.B. Stellenbeschreibung).  
Beginnen wir mit der Bezeichnung der Stelle. Wie lautet der exakte Titel der Position?

U

Anlagenbuchhalter

AI

Der Titel der Position lautet also "Anlagenbuchhalter". Kopieren  
Nächste Frage:  
Welche Ziele oder Erfolgskriterien sind in den ersten 6-12 Monaten nach der Besetzung der Position für den Anlagenbuchhalter zu erreichen?

Das klingt nach wichtigen Fähigkeiten für die erfolgreiche Erfüllung der Ziele, die wir vorher besprochen haben.

Nächste Frage:

Welche Stakeholder, Schnittstellen und Teamkontext sind für den Anlagenbuchhalter relevant?

U

 Dokument hochgeladen: Stellenbeschreibung  
Anlagenbuchhalter.txt (1 KB Text extrahiert)

AI

Vielen Dank für die hochgeladene Stellenbeschreibung!

[Kopieren](#)

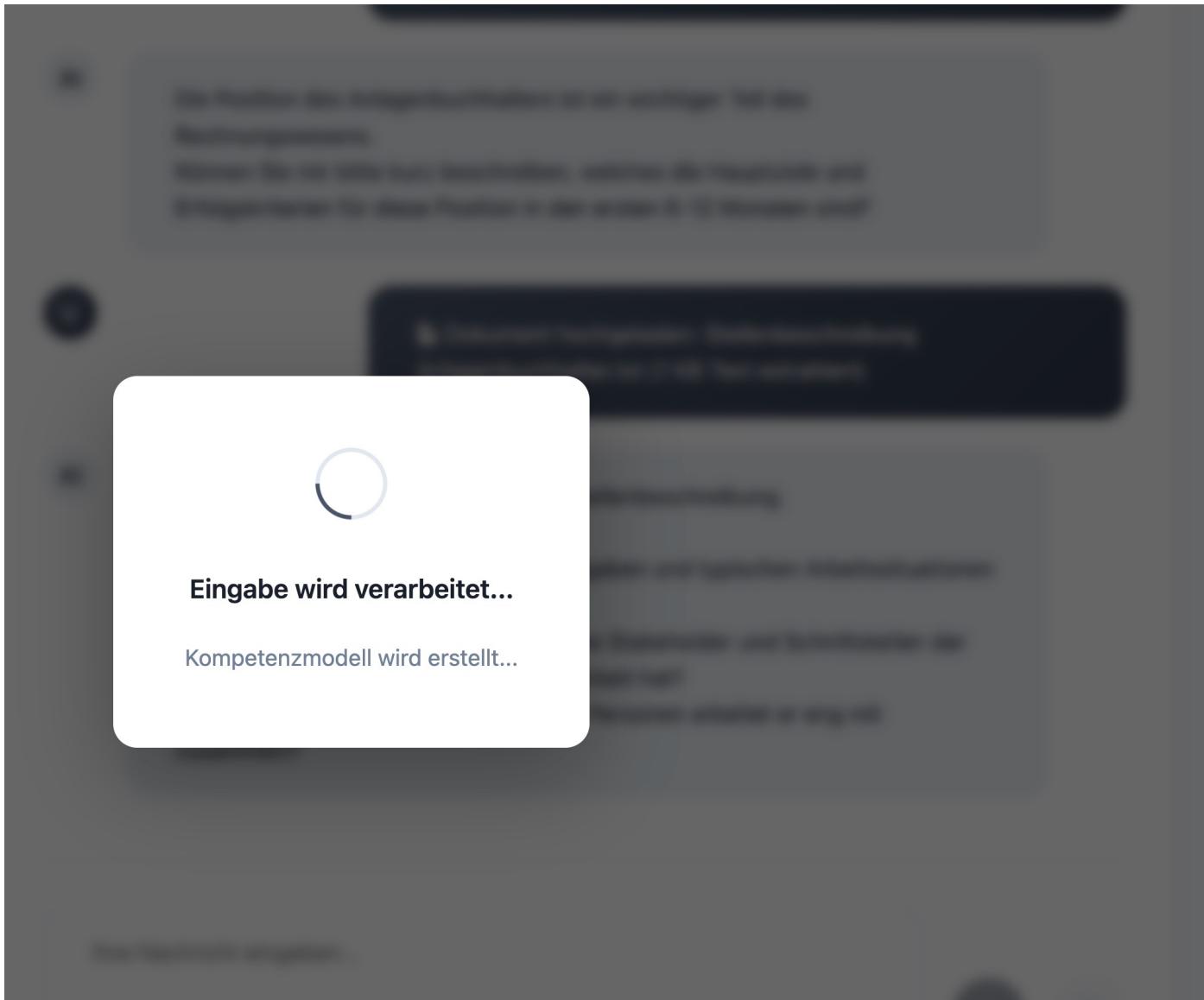
Das Dokument gibt uns einen detaillierten Überblick über die Aufgaben und Anforderungen des Berufs des Anlagenbuchhalters.

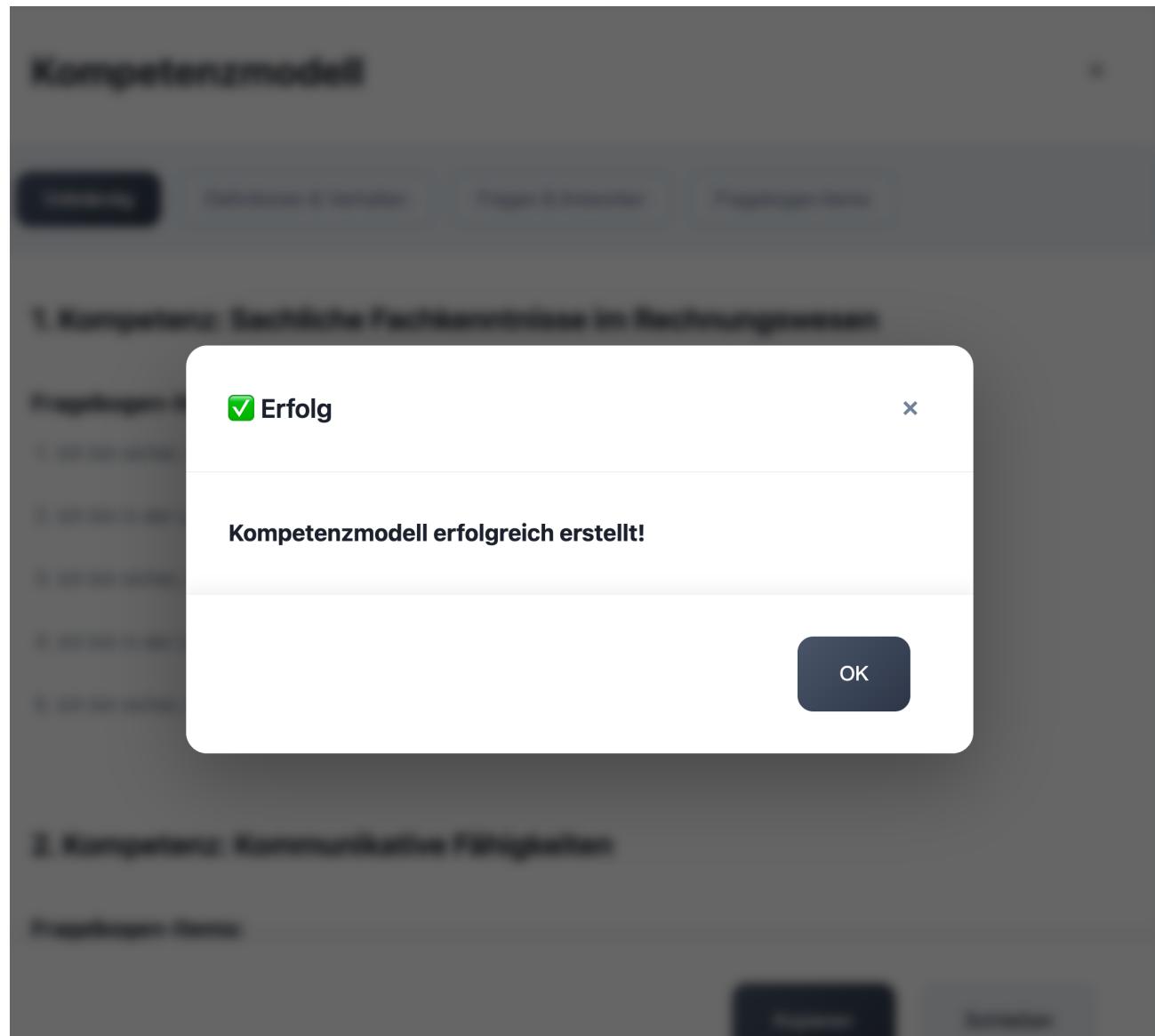
Die wichtigsten Punkte, die wir aus dem Dokument herauslesen können, sind:

- \* Die Hauptaufgaben des Anlagenbuchhalters umfassen die Erfassung und Verwaltung aller Anlagegüter, die Durchführung von Inventuren und Bestandsaufnahmen, die Festlegung von Abschreibungsplänen und die Berechnung von Abschreibungen.
- \* Der Anlagenbuchhalter ist für die Erstellung von Berichten und Auswertungen zur Vermögenssituation sowie für die Sicherstellung der Einhaltung steuerlicher und gesetzlicher Vorgaben verantwortlich.
- \* Eine kaufmännische Ausbildung oder ein Studium im Bereich Wirtschaftswissenschaften sind Voraussetzungen für den Beruf des Anlagenbuchhalters.

Nächste Frage:

Welche Herausforderungen und Belastungen sind für den Anlagenbuchhalter zu erwarten?





## \*\*Kompetenzmodell für den Anlagenbuchhalter\*\*

### Kompetenz 1: Fachwissen in der Anlagenbuchhaltung

#### *Definition:*

Der Anlagenbuchhalter verfügt über umfassendes Wissen in der Anlagenbuchhaltung, einschließlich der Erfassung und Verwaltung von Vermögensgegenständen, der Durchführung von Inventuren und Bestandsaufnahmen sowie der Festlegung von Abschreibungsplänen.

#### *Verhaltensbeobachtungen:*

1. Der Anlagenbuchhalter kann die Anlagenbuchhaltungsvorschriften und -richtlinien erklären.
2. Der Anlagenbuchhalter kann die Vermögensgegenstände eines Unternehmens korrekt erfassen und bewerten.
3. Der Anlagenbuchhalter kann Abschreibungspläne erstellen und die Abschreibungen berechnen.

#### *Interviewfragen:*

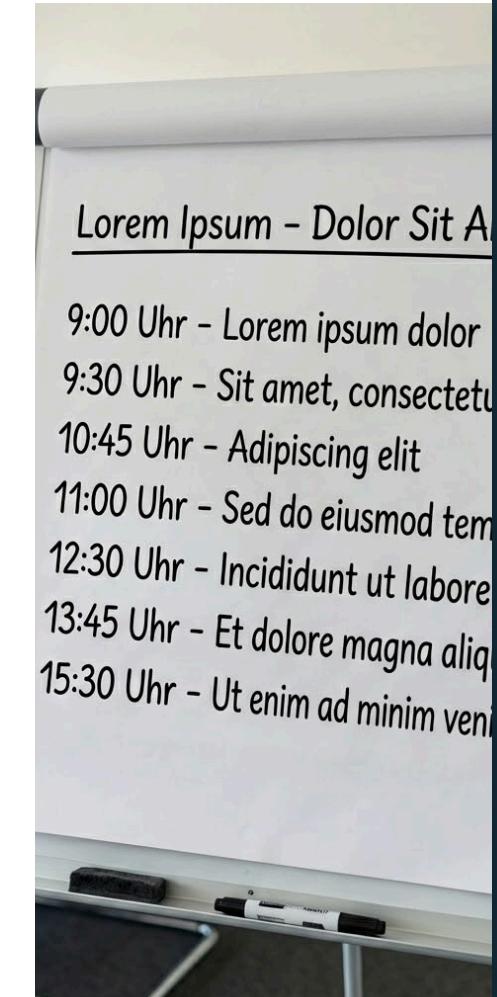
1. Wie würden Sie die Anlagenbuchhaltungsvorschriften und -richtlinien eines Unternehmens beschreiben?
2. Wie würden Sie die Vermögensgegenstände eines Unternehmens erfassen und bewerten?
3. Wie würden Sie einen Abschreibungsplan für ein Unternehmen erstellen?

#### *Beispielantworten:*

- + Gute Antwort: "Ich würde die Anlagenbuchhaltungsvorschriften und -richtlinien eines Unternehmens als die Grundlage für die Erfassung und Verwaltung von Vermögensgegenständen beschreiben."
- Schlechte Antwort: "Ich bin mir nicht sicher, was die Anlagenbuchhaltungsvorschriften und -richtlinien eines Unternehmens sind."

# ABLAUF DES WERKSTATTBERICHTS

- 1. Einleitung**
- 2. Grundlagen**
- 3. Einsatzszenarien**
- 4. Case studies**
- 5. Schluss & Ausblick**



# SOLLTEN WIR DAS TUN, WAS WIR KÖNNEN?

## Ethische Implikationen

**Häufig sehr funktionaler Blick auf HRTech**  
 → Wie können wir Zeit/Geld/beides sparen?

### Das zu tun, was man kann, ist ein Sein-Sollens-Fehlschluss:

„Es war schon immer so“ → „machen wir es weiter so“

„Es war schon immer so“ → „es ist gut, wie es war“

→ „machen wir es weiter“



### Ethikbeirat HRTech: Richtlinien mit 10 Prinzipien

### Ethik-Checkliste aus 2024:

	Im Rahmen wichtiger Personalentscheidungen, die mittels HR-Tech Lösung getroffen werden, ist definiert, ...
3.1	... wie sichergestellt ist, dass Letzentscheidungen durch natürliche Personen erfolgen.
3.2	... wie genug geeignete, qualifizierte Ressourcen für die Letzentscheidung durch eine natürliche Person vorgehalten werden.

### Achten der Subjektqualität

Für die Nutzung in KI-Lösungen dürfen keine Daten erhoben und verwendet werden, welche der willentlichen Steuerung der Betroffenen grundsätzlich entzogen sind

# ABSCHLUSS & AUSBLICK

## (vorläufige) Zusammenfassung

### Grenzen...

- Zuerst das Ziel: Was will ich, wie kann KI helfen? Nicht andersherum!
- (Fast) nichts ist so toll, wie es scheint: KI nutzen, aber mit einer gesunden Skepsis!
- Gute Diagnostik muss gut gemacht sein – Abkürzungen führen oft in die Sackgasse



### ... und Chancen

- Möglichkeit breit zu testen: mehr Personen haben eine Chance
- Bessere Datenqualität
- Hürden für qualitativ hochwertige HR-Prozesse sinken
- Mehr Zeit für den Menschen im Fokus: weniger administrative Aufgaben, wenn KI die Vor- und Nachbereitung übernimmt

# NÄCHSTES TREFFEN DER KI-GRUPPE: 9. FEBRUAR, 16 UHR

**Co-Assessor KI?!**

**Möglichkeiten und Grenzen KI-unterstützten Auswertung komplexer Assessment-Aufgaben**

Input von Thomas Scharley, Geschäftsführer von Scharley & Partner

Fokus:

- Unterstützung von KI für Beobachter\*innen
- Die Rolle von KI-Nutzung bei Kandidat\*innen
- Änderung des diagnostischen Fokus



# NÄCHSTER WERKSTATTBERICHT:

## 19. MÄRZ, 18 UHR

### *Führung und moralisches Handeln in Hybrid Societies: Was sind die Erwartungen an Mensch und Maschine?*

Input von Prof. Dr. Anja Strobel, TU Chemnitz

Fokus:

- Warum moralisches Handeln über den Erfolg moderner Organisationen entscheidet
- Wie Führung Moral stärkt – oder Leistung und Wohlbefinden untergräbt
- Was von Moral bleibt, wenn Menschen und Maschinen gemeinsam handeln



## WEITERE HINWEISE

Folge uns auf LinkedIn & XING

- Abonniere unseren Newsletter
- Wir freuen uns über Deine Spende



SICHER SPENDEN  
 PayPal



# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Feedback, Anregungen und Austausch zum Thema KI in PA & PE an:

Dr. Richard Hossiep  
[richard.hossiep@applysia.de](mailto:richard.hossiep@applysia.de)

Prof. Dr. Stefan Höft  
[stefan.hoef@hdba.de](mailto:stefan.hoef@hdba.de)

Dr. Alexander Zimmerhofer  
[alexander.zimmerhofer@itb-consulting.de](mailto:alexander.zimmerhofer@itb-consulting.de)

Dr. Olaf Ringelband  
[ringelband@management-diagnostik.de](mailto:ringelband@management-diagnostik.de)

Organistenweg 3, 21614 Buxtehude 

04161 / 5589942 

[kontakt@forum-assessment.de](mailto:kontakt@forum-assessment.de) 

**Forum Assessment e.V.**

vertreten durch den Vorstand

Niklas Becker, Wiebke Goertz, Rüdiger Fruhner, Patrick Wiederhake



# DOWNLOAD PROMPTS

JSON

<https://bit.ly/4qFsI LT>

